

NÖROEXECUTIVE INSIGHTS

NÖROBİLİM, LİDERLİK VE
İŞ DÜNYASI

SAYI 02

KURUMLARINIZDAKİ VERİLERİ
PERFORMANSA DÖNÜŞTÜRÜN



nöronus

Nöron Eğitim Merkezi



STRATEJİK ÇERÇEVE

Kurumsal yönetimde en büyük finansal risk, liderlik koltuğunda oturan zihinlerin karar alma mekanizmalarıdır. Şirketler bütçelerini, operasyonel süreçlerini ve pazar risklerini en ince detayına kadar denetlerken; en büyük yatırımı olan "insan sermayesinin" yönetim kalitesini çoğunlukla soyut gözlemlere bırakmaktadır.

Dr. Lyle M. Spencer, The Economic Value of Emotional Intelligence Competencies and EIC-Based HR Programs isimli çalışmasında bu çelişkiyi kökten çözer. Spencer, Duygusal Zekâ Yetkinliklerini (DZY) soyut bir gelişim alanı olmaktan çıkarıp, bilançonun dip toplamını doğrudan etkileyen bir Ekonomik Katma Değer (EVA) kaldırıcı olarak tanımlar. Bu çerçevede yetkinlik odaklı yönetim kurulları için sadece insani bir gereklilik değil; yatırım getirisini (ROI) maksimize eden, yasal ve operasyonel riskleri minimize eden stratejik bir finansal kalkandır.

Mustafa Bayındır

1.KÜRESEL RADAR: LİTERATÜRDEN STRATEJİK SEÇKİ



İncelenen Çalışma: Dr. Lyle M. Spencer, The Economic Value of Emotional Intelligence Competencies and EIC-Based HR Programs

Dr. Spencer'ın ampirik modellerle kanıtladığı ve küresel yönetim kurullarının radarına giren üç kritik bulgu şunlardır:

Yıldız Performansçılarda Ekonomik Katma Değer (SD_y Modeli):

Karmaşık ve üst düzey rollerde (CEO, Genel Müdür, Üst Düzey Satış Liderleri) en üst %15'lik dilimde yer alan "Yıldız" liderler, ortalama bir lidere kıyasla şirkete %40 ila %120 arasında daha fazla finansal getiri ya da karlılık sağlamaktadır. Bu performans makasının arkasındaki temel değişken ise teknik bilgiden ziyade duygusal zekâ yetkinlikleridir.

İK Yatırımlarında Devasa ROI Oranları:

Araştırmadaki meta-analiz sonuçlarına göre, Duygusal Zeka Yetkinlikleri tabanlı seçme-yerleştirme ve gelişim programlarının finansal getiri oranı 1:4 ile 1:7 arasında değişmektedir. Kurumun gelişim süreçlerine yatırdığı her 100.000 dolar, bilançoya 400.000 ila 700.000 dolar arasında net kazanç veya maliyet tasarrufu olarak geri dönmektedir.

Risk ve İş Gücü Devir Hızı Yönetimi:

Geleneksel yöntemler yerine Duygusal Zeka Yetkinlikleri odaklı bilimsel metodolojilerle (BEI - Davranışsal Olay Mülakatları) seçilen yöneticilerin başarı oranı %50 daha yüksektir. Bu sistem, organizasyonlardaki işten ayrılma oranlarını (turnover) %30'a varan oranda düşürerek "yanlış lider seçimi maliyetini" (Bad Hire Cost) radikal şekilde engeller.



Mustafa Bayındır | Yelkeniyle Takım Çalışması Eğitimi

NÖRONUS REHBERLİĞİNDE STRATEJİK AKSİYON PLANI

(Bu Bilgiyi Yönetim Kurulumuzda Nasıl Hayata Geçireceğiz?)



Yönetim kurullarının bu bilimsel verileri kurumsal performansa dönüştürmesi için 5 Aşamalı Finansal Protokolü devreye alması gerekmektedir.

Aşama 1: Değer Analizi (Value Analysis)

İK departmanından, kritik liderlik pozisyonlarında duygusal zekası yüksek bir liderin yaratacağı potansiyel performans artışını iş hedefleri bazında modellemesini talep edin.

Aşama 2: Beklenen Katma Değer (Expected Value Added)

DZY tabanlı bir dönüşüm veya işe alım programı uygulandığında, şirketin elde edeceği net ciro artışını veya operasyonel tasarruf hedeflerini (turnover düşüşü, sendikal veya yasal risklerin azalması) netleştirin.

Aşama 3: Duyarlılık Analizi (Sensitivity Analysis)

Liderlik yatırımlarında en kötü, en olası ve en iyi senaryoları masaya yatırarak risk paylarını ve finansal salınımları önceden raporlayın.

Aşama 4: Maliyet-Fayda Analizi (Cost-Benefit)

Uygulanacak bilimsel ölçümleme, mülakat sistemleri (BEI) ve nöro-liderlik eğitimlerinin operasyonel maliyeti ile şirkete getireceği somut finansal faydaları kıyaslayın.

Aşama 5: Yatırım Getirisi (ROI) Takibi

İK bütçelerini onaylarken sadece "kişi başı eğitim saati" gibi operasyonel metrikleri değil; yatırılan her 1 birim paranın kuruma kaç birim olarak döndüğünü gösteren Spencer Modeli ROI raporlamalarını zorunlu kılın.

Stratejik Bakış

(Yönetim Kuruluna Sorular)

Gelecek dönemin stratejik planlamasını yaparken, yönetim kurulumuzun şu sorular etrafında derinleşmesi hayati önem taşımaktadır:

Şirketimizin kritik liderlik ve tepe yönetim rollerinde, **teknik olarak kusursuz görünen ancak "duygusal yıkıcılığı"** ile kurum kültürüne, çalışan bağlılığına ve dolayısıyla **gizliden gizliye karlılığımıza zarar veren yöneticilerimiz var mı?** Bunları nasıl tespit edeceğiz?

İK departmanımız bize bütçe ve proje sunarken, bu yatırımların **"Beklenen Katma Değerini (EVA)"** ve **finansal risk senaryolarını** Spencer modellerine uygun rasyonel metriklerle önümüze koyabiliyor mu, **yoksa hala geleneksel İK raporlamalarına mı sıkışmış durumdayız?**

Tepe yöneticilerimizi (CEO, GM, Direktörler) seçerken veya kritik halefiyet (succession) planları yaparken, **adayların beyin ve algı yönetim süreçlerini, duygusal zeka yetkinliklerini objektif olarak ölçen bilimsel protokollerden (BEI vb.) ne kadar yararlanıyoruz?** Yasal ve finansal riskleri azaltmak için bu standartları nasıl zorunlu hale getirebiliriz?

Bizi Takip Edin



noronus

Nöronüs Nöron Eğitim Merkezi



noronterbiyecisi

Mustafa Bayındır



improactionclub

Impro Action Club | Doğaçlama ve Gelişim Kulübü

www.noronus.com