

Küçük İşletmeler Ne Yapmalı? – Michael Gerber

Bir İşletmeyi Anlamak, Benzer İşletmeleri Anlayacağınız anlamına gelmez

- Bu aşamada girişimciler heyecana ve idealizme kapılabilirler. Karmaşıklığını hafife alarak iş başarısını garanti ettiğini varsayarak teknik becerilere odaklanırlar.
- Çoğu zaman, net bir sistemleri veya süreçleri yoktur, günlük görevler tarafından tüketilirler, uzun saatler çalışırlar ve birden fazla şapka takarlar.
- Bu mikro yönetim yaklaşımı, ölçeklendirme, büyüme ve uzun vadeli başarı elde etme becerilerini sınırlar.

İşletme Sahipleri Üç Çelişkili Kişiliğin Karışımına Sahiptir

İş hayatına atılan herkes üç kişiliğin birleşimine sahiptir: girişimci, yönetici ve teknisyen. Bu üç rol birbiriyle sürekli çatışma halinde olduğu için sorunlar ortaya çıkabilir.

1. Girişimci: Bu bölüm vizyoner ve yaratıcı bir kişilik olmakla ilişkilendirilir. Girişimciler kontrolü arzularlar.
2. Yönetici: Yöneticiler pragmatiktir ve planlama, düzen ve öngörülebilirliğe aşırı odaklanırlar. Yönetici kişiliğiniz düzen ister.
3. Teknisyen: Teknisyenin karakteristik özelliği yapmak ve tamir etmektir.

Tipik bir küçük işletme sahibinin yalnızca yüzde 10'u Girişimci, yüzde 20'si Yönetici ve yüzde 70'i teknisyendir.

Ancak, başarılı bir iş kurmak için girişimcilerin üç kişiliği de dengelemesi gerekir.

Bu kişiliklerden herhangi birini ihmal ederseniz işinizi etkili bir şekilde ölçeklendiremezsiniz.

İşletmenizin İhtiyacı Olanı Yapın

Çoğu işletme, işletmenin ihtiyaçlarından ziyade, sahibinin isteklerine göre yönetilir. İşletmenizin ihtiyaç duyduğundan ziyade kendi istediğinizi yapmak işinizin sonu olacaktır.

Bir işletmenin üç büyüme aşaması vardır:

- bebeklik,
- Gençlik,
- ve olgunluk.

Bebeklik Döneminde işletme sahibinin usta bir hokkabaz olması gerekir. İşin tüm bölümlerini onlar yürütüyorlar. Bu aşama, işletme sahibi, işletmenin hayatta kalabilmek için geçiş yapması ve gelişmesi gerektiğini anladığı anda sona erer. Bu geçiş genellikle son derece tehlikelidir.

Her yeni gelişen işletme, konfor bölgesinin ötesine geçme noktasına ulaşır. Çalışanların kontrolün kendilerinde olduğunu hissettiği güvenli bir bölgedir. Büyümeye hazırlanmak olgun bir işletme olmanın anahtarıdır. Bu hazırlık kendinizi eğitmeyi gerektirir. İşletmeniz büyüdüğünde temeliniz ve yapınız bu ekstra ağırlığı kaldırabilir.

Olgun bir şirket, yeni başlayan bir şirketten farklı şekilde başlamasıyla ayrılır. Yalnızca size güvenmeden işe yarayan bir şey inşa etmeye dayanır. Bu, olgun şirketlerin aslında olgun şirketler olarak başladığı anlamına gelir. Başlangıçtan itibaren olmak istedikleri yere ulaşmak için nelerin gerekli olduğunu anlarlar.

İhtiyacınız Olduğunda Yardım İsteyin

Teknik yardım almaya karar verdiğinizde iş ergenliği aşaması başlar. Belirli bir alanda uzmanlığınız olmadığında başka birinin uzmanlığına ihtiyacınız olabilir. Bu aşamada bir işletme kaostan yapıya geçerek ölçeklenebilir hale gelir.

Girişimciler genellikle birçok şapka takarlar ve ilk aşamalarda pek çok şeyi kendileri yaparlar. Operasyonlardan pazarlamaya ve finansa kadar işin tüm yönlerini ele alıyorlar. Ancak iş büyüdükçe bu yaklaşım sürdürülemez hale geliyor ve daha fazla genişlemeyi engelliyor.

Bu aşamayla ilgili en yaygın sorun, feragat yoluyla yönetimdir. Bu pozisyonda, proje sahibi görevleri çalışanlara devreder ancak proje gözetimini ihmal eder. Bir kez bunalıma giren şirket sahibi, çalışanlar zor durumda kaldığında işlerle uğraşmaya devam etmelidir. Bu sorunun çözümü yöneticinizin kişiliğini devreye sokmaktır.

İhtiyacınız Olduğunda Yardım İsteyin

Teknik yardım almaya karar verdiğinizde iş ergenliği aşaması başlar. Belirli bir alanda uzmanlığınız olmadığında başka birinin uzmanlığına ihtiyacınız olabilir. Bu aşamada bir işletme kaostan yapıya geçerek ölçeklenebilir hale gelir.

Girişimciler genellikle birçok şapka takarlar ve ilk aşamalarda pek çok şeyi kendileri yaparlar. Operasyonlardan pazarlamaya ve finansa kadar işin tüm yönlerini ele alıyorlar. Ancak iş büyüdükçe bu yaklaşım sürdürülemez hale geliyor ve daha fazla genişlemeyi engelliyor.

Bu aşamayla ilgili en yaygın sorun, feragat yoluyla yönetimdir. Bu pozisyonda, proje sahibi görevleri çalışanlara devreder ancak proje gözetimini ihmal eder. Bir kez bunalıma giren şirket sahibi, çalışanlar zor durumda kaldığında işlerle uğraşmaya devam etmelidir. Bu sorunun çözümü yöneticinizin kişiliğini devreye sokmaktır.

İşletmeniz Yeteneklerinizi Aşan Bir Şekilde Büyüdüğünde Çözüm Arayın

Konfor bölgeniz, işletme sahibi olarak yeteneklerinizde kendinizi güvende hissettiğiniz sınırdır. Bu sınırlar, üç kişilik karışımınıza bağlı olarak değişebilir.

- Eğer bir teknisyen iseniz, sınırınız kendinizin ne kadarını yapabileceğinizle ilgilidir.
- Yöneticiyseniz sınırınız kaç teknisyeni etkili bir şekilde denetleyebileceğinizle ilgilidir.
- Eğer bir girişimciyseniz sınırınız, vizyonunuzu gerçekleştirmek için kaç yöneticiyle birlikte çalışabileceğinizle ilgilidir.

İşletmeniz iş yükü kontrolünüzü aştığında üç çözüm ortaya çıkar:

1. Yeniden küçülmek – Bir teknisyen tarafından işletilen bir işletmeye geri dönmek, yani işin başlangıç aşamasına dönmek.
2. Meteliksizliğe gitmek – İşletmeyi, sonunda kendi ivmesini kaybederek kendi kendini yok edene kadar büyütme.
3. Ergenlerin hayatta kalması – Şirketinizin artan ihtiyaçlarını karşılamak için uyum sağlamak ve değişmek.

Bir işletme sahibi olarak en önemli yaklaşım, net bir planla eğitimli kalmaktır.