

Hayatta en zor
şey:
Kendini bilmektir.

Dikkat ettim de,
az bilenler, çok
yüksek sesle
konuşuyorlar, işin
garibi insanları
etkileyebiliyorlar
da ..
AMA KISA
SÜRELİ.

11/21/2013

TURHANOĞLU

3

ÇALIŞAN

- Çalışanlar 3 gruba ayrılır;
 - Yaratıcılar
 - Takım oyuncuları
 - Gönüllüler

11/21/2013

TURHANOĞLU

3

LİDER

- Liderler de, 3 gruba ayrılır:
 - Kuralları benimseyenler
 - Kuralları koyanlar
 - Kuralları hiçe sayanlar

11/21/2013

TURHANÖĞLU

4

LİDER

Liderin kişiliği:

1. Kuruluşun stratejisini
 2. Örgütsel yapısını
- çok güçlü şekilde etkiler.

11/21/2013

TURHANÖĞLU

5

KÜMÜŞ HAFTALAR SONRUKA KİMLİK
KİMLİK İLE DOĞRULAN KİMLİK
İNSANLARA HAYRANIM !!!

İSİMİ YAPAN İNSAN
DÜŞÜNÜ KARAN İNSAN

ÇİĞNEYİLECEĞİNDEN DAHA
FAZLASINA İSİRMA
VE ÇİĞNEME YETENEĞİNE
HAYRANIM

İLİŞTİRİK HİLE İLİŞTİRİMDİR

NEREYE İTTİĞİNİ BİLMEK
DİĞERİNE ÇARİK YARMAKTAY
DİĞERİNE İTMEK

FAZLİYETLE KAZANAN
BİRİNE KAZANANIN
LAZIMDIR

BİLEMEYEN
ÇOK SORU SORMASIN

11/21/2013

TAKİP ETMEYİ VE
YÖNETİLMİYİ ÖĞRENMEDEN
LİDER OLUNMAZ.

11/21/2013

BİR KRALLA
ATEŞ EDİYORSANIZ
MUTLAKA ÖLDÜRMEYİZ GEREKİR.

11/21/2013

LİDER

Karakter tipi
Değerler/tutumlar/inançlar
Konum
Deneyim

LİDERLİK TARZI

TAKİPÇİLER

Karakter tipi
Değerler/tutumlar/inançlar
Grubun iç birlikteliği

DURUM

Görevin niteliği
Organın yaşam sahnesi
Organın değişkenleri
Sirket kültürü
Sektör nitelikleri
Sosyoekonomik çevre

11/21/2013

GENÇLER TEZCANLIDIR
AMA HIZIN ÖLÇÜSÜNÜ
YAŞLILAR BİLİR



11/21/2013

16

LİDERLİĞİN İKİ ROLÜ

KARİZMATİK ROL

Özgüven

Yükseklik

İnanç

MİMARİ ROL

Yükseklik

Yükseklik

Yükseklik

11/21/2013

17

OLABİLECEĞİNİZ SFY OLMAK İÇİN
HIÇBİR ZAMAN GEÇ DEĞİLDİR.

11/21/2013

12

NAPOLYON VE LİDERLİK YETKİNLİKLERİ

1. Yüksek zekâ ve yüksek enerji sahibi insanlar generalliğe getirilmeli.
2. Yüksek zekâ ve düşük enerjiye sahip insanlar kurmay subaylığa getirilmeli.
3. Düşük zeka ve düşük enerjiye sahip insanlar, piyadede görevlendirilmeli.
4. Düşük zeka ve yüksek enerjiye sahip insanlar Kurşuna dizilmeli.
Bunlar en tehlikeli olanlardır..

11/21/2013

13

1. GENİŞ AÇIDAN BAKMAK

Liderlik yeteneği, aynı zamanda kişinin etkinlik düzeyidir.

11/21/2013

15

2. ETKİLEMEYİ BİLMEK

Liderliğin ölçüsü etkileme'dir. Ne daha fazla ne daha az.

Vizyon - Eylem - Senkronizasyon

11/21/2013

15

3.SÜREÇ VE LİDER

Liderlik bir günde değil, günlük olarak gelişir.

11/21/2013

16

4. DENİZ YASASI..

Dümeni herkes kullanabilir, ancak bir seyir haritası hazırlamak lider gerektirir.

11/21/2013

17

5. İLETİŞİM YASASI

Gerçek lider konuştuğu zaman,
insanlar dinler..

11/21/2013

18

6. SAĞLAM ZEMİN YASASI

Güven; liderliğin temelidir.

11/21/2013

19

7. SAYGI YASASI

İnsanlar, doğal olarak
kendilerinden güçlü insanları
izlerler.

11/21/2013

20

8. SEZGİ YASASI

Liderler, sezgilere önem verirler.

11/21/2013

21

9. ÇEKİM GÜCÜ YASASI

Lider çekim gücüdür.

11/21/2013

22

10. BAĞLANTI YASASI

Liderler, kendilerinden yardım istenmeden, gönül kazanırlar.

11/21/2013

23

11. İÇ ÇEMBER YASASI

Bir liderin potansiyeli, kendisine en yakın olanlar tarafından belirlenir.

11/21/2013

24

12. YETKİ VERME YASASI

Yalnızca kendilerinden emin olan liderler, başkalarına yetki verirler.

11/21/2013

25

13. YENİDEN ÜRETİM YASASI

Bir lider yetiştirmek, bir lider gerektirir.

11/21/2013

26

14. ORTAKLIK YASASI

İnsanlar liderlerle ortak olur,
vizyon arkadan gelir.

11/21/2013

27

15. ZAFER YASASI

Liderler, ekibin kazanacağı bir kulvar, bulurlar..

11/21/2013

28

16. BÜYÜK AN YASASI

Karar anı, liderin en iyi arkadaşısıdır.

11/21/2013

29

17. ÖNCELİKLER YASASI

Liderler, başarı için; yapılması zorunlu olmayan etkinlikleri bilir.

11/21/2013

30

18. ÖZVERİ YASASI

Bir lider, öne çıkmaktan vazgeçmeyi bilir.

11/21/2013

31

19. ZAMANLAMA YASASI

Ne yaptığınız ve hangi yöne gittiğiniz kadar, bunu ne zaman yaptığınız da önemlidir.

11/21/2013

32

20. BÜYÜK GELİŞİM YASASI

Gelişimi artırmak için takip edenleri yönetin..
Gelişimi katlamak için liderleri yönetin.

11/21/2013

33

21. MİRAS YASASI

Bir liderin değeri, ardından gelen şeylerle ölçülür.

11/21/2013

34

22. DEĞİŞİM YASASI

Değişim, liderin değişmesi ile ve kararlılıkla olur..

11/21/2013

35

İnsanları değiştirmek,
insanları deęiřtirmekten daha
kolaydır...

11/21/2013

TURHANÖĐLÜ

36

HANGİ HATALARI YAPIYORUZ..

BU HATALAR NEYİ ENGELLER ?

HATALARDAN NASIL KURTULABİLİRİZ ?

11/21/2013

TURHANÖĐLÜ

37

KENDİ ALANINDAKİ GELİŞMELERİ TAKİP ETMEMEK

- Terfiye hazır olma..
- Kendi alanında "uzman" olma..
- Yaptığınız işin sizin için ilginç ve değerli olması..

- Mesleki yayınları takip ediniz..
- Meslek örgütlerine üye olunuz..
- Aynı iş kolundaki meslekdaşlarınızla irtibat kurunuz..
- Şirket içi iletişime çok dikkat ediniz..

11/21/2013

TURHANOĞLU

38

KENDİ UZMANLIK ALANI İLE SINIRLI KALMAK

- Terfi için daha çok şans..
- Daha çok sorumluluk için daha iyi mali sonuç elde etme imkanı..
- Kariyer peşinde koşmadan, iş'in kariyer haline gelmesi..

- Şirket yönetim toplantılarına dikkatle hazırlanın ve takip ediniz..
- Diğer departmanların çalışanları ile sıkı işbirliği kurmağa bakınız..
- Diğer departmanlara içten gelen destek veriniz..
- İşlerinizin diğer çalışanlar tarafından öğrenilmesine açık olunuz..
- Sevdiğiniz meslek dalını işyerinizin konuları içinde arayınız..

11/21/2013

TURHANOĞLU

39

SORUMLULUK ALMAYI ve YÜKSEK SORUMLULUK ARAYIŞINI REDDETMEK

- İnsiyatif kullanmayı öğrenme..
- Profesyonel yönetici niteliklerini artırma..
- Üst'lerin saygı ve güvenini kazanma..
- Ast'ların uyum, işbirliği ve desteğini kazanma..
- SEN İSTE, SORUMLULUK SENİ KOLAYCA BULUR..

- Yeni projeler oluştur ve yönetimine talip ol..
- Mevcut projeleri yakın takip edip destek ver..
- Yöneticilik niteliklerini çeşitlendirmeli için fırsatları kaçıрма..
- Ast'larla sosyal paylaşımı sıkılaştır.. Güven yarat..
- Projelerini para ile ölçmeyi alışkanlık haline getir..
- İşini öğrenilmeye ve kontrol edilmeye açık tut..

11/21/2013

TURHANOĞLU

40

ZAMANINDA ve DOĞRU KARAR ALAMAMAK

- Yönetici olarak bütün çalışanların güvenini kazanmak..
- Vereceğiniz kararlara insanların güvenmesi..
- "Uzman Problem Çözücü" olarak bilinme..
- İş tatminsizliğinin ortadan kalkması..

- Dediğin ile yaptığın mutlaka senkronize olsun..
- İletişimde "geveleme" yanlına düşünme: Evet veya hayır diye konuş ve sebebini mutlaka açıkla..
- Zayıf gozuken kararı yaparsan sonucu düşün..
- Kararı takımınla almağa çalış..
- Kararlarını vermeden önce kısa süre yalnız kal..

11/21/2013

TURHANOĞLU

41

KİŞİSEL DENETİMLERİ DÜZENLİ BİR ŞEKİLDE UYGULAMAYI İHMAL

- Düzenli yapılan denetimler sonunda hizmetlerin gelişmesi..
 - Denetimle sağlanan gelişmiş güvenlik şartı..
 - Daha iyi düzen..
 - Gelişen ast-üst ilişkileri..
- İtimat kontrole mani değildir..
 - En sevdiğin elemanını en önce kontrol et..
 - Kontrol işlevinin, gelişme desteği olduğu kültürünü aşıl..
 - Çalışanlar arasında otokontrol sistemi oluştur..
 - Unutma "kötü insan yoktur" kötü sistem vardır..
 - Eşeğini sağlam kazığa bağla, komşunu hırsız tutma..
 - Kontrolü sistematik hale getir..

11/21/2013

TURHANOĞLU

42

İŞİN; ANLAŞILIP DENETLENİP BAŞARILDIĞINDAN EMİN OLMAK

- Kişilerin talimatları hemen yerine getirmesi..
- İşinizin sizin için ilginç ve değerli olması..

- Görevi verdikten sonra, "desteğe ihtiyacın varmı" diye sor. gelecek cevaba göre davran.
- Sonucu mutlaka kontrol et. Cevapla yetinme..
- Beşer şaşar unutma..

11/21/2013

TURHANOĞLU

43

DETAYLARA ve BAŞKALARINA AİT İŞLERE ZAMAN HARCAMAK

- Ast'ların saygısını kazanma..
- Kişilerde insiyatif ve kaynak kullanımını geliştirme..
- Etrafta "evet efendim" cilerin oluşmaması..

- Yuze gelememe alışkanlığını bırak..
- Vermen gereken cevap "hayır" ise çekinmeden söyle..
- Başkasının işine karışma..
- Zaman planlamayı yaparken, boş sürelere yer ver..

11/21/2013

TURHANOĞLU

44

KENDİ PERFORMANSINI GERÇEKÇİ BİR ŞEKİLDE DEĞERLENDİRMEYİ REDDETMEK

- Kendine karşı dürüst olmayı öğrenmek..
- Güçlü yönlerin bir araya getirilip, zayıf yönlerin yok edilmesi..
- En büyük korku olan "başarısızlık"tan kurtulmak..

- Kendi takımından sana not vermelerini ve değerlendirmeleri iste.
- Bunu bir toplantı ile paylaş. Alçakgönüllü ol.
- Kıyaslama kişileri bul. Maddeler halinde karşılaştır..
- Kıyasladığın kişiye ve kendine not ver. Farkı gör..

11/21/2013

TURHANOĞLU

45

EN ÇOK YERİNE EN AZ İLE YETİNMEK

- Yöneticilerin kişilerden minimumu kabul etmemesi durumu..
- Kişilerin yönetici için maksimum çabayı sarf etmesi..
- Maliyet ve giderlerin azalması..
- Artan kâr, prestij, terfi..

- Performans pik noktada iken yeni hedefler koy.
- Hedefe yaklaşıldığında yeni hedeflerin liderlerini belirle.
- Başarılı liderleri daha zorlayıcı, ulaşılabilir, ölçülebilir, zaman esaslı hedeflere yönlendir.
- * Her projede 2 numarayı yetiştir..

11/21/2013

TURHANOĞLU

46

POZİSYONUNU KİŞİSEL ÇIKARLAR İÇİN KULLANMAK

- O işyerinde kalabilmek..
- Personelin yöneticiye güvenmesi hali..
- Personelin takdir ve saygısının kazanılması..
- Yöneticinin, personel için iyi bir örnek oluşturup onları kendi üst standardına çekmesi..

11/21/2013

TURHANOĞLU

47

GERÇEĞİ SAKLAMAK ve SÖZE SADAKATSİZLİK

- Güven yaratılır..
- Güvenilir biri olma şöhreti oluşur..
- Herkes tarafından saygı duyulan brisi olma gerçekleşir..
- Daha önce söylediğimizi hatırlamak zorunda kalmayız..

11/21/2013

TURHANOĞLU

48

KİŞİSEL ÖRNEK OLAMAMAK

- Personelimiz yönetici standartlarına ulaşır..
- Personelden en iyi verimi sağlarız..

11/21/2013

TURHANOĞLU

49

SAYGI DUYULAN YERİNE HOŞLANILAN YÖNETİCİ OLMAYI TERCİH ETMEK

- Olduğumuz gibi davranma kolaylığını elde tutarız..
- Personelimize iş yaptırmakta zorlanmayız..
- Popüler olma zorunluluğu hissetmeyiz..
- Normal davranışlar sergileriz..
- Ast'ların görevlerini daha iyi yerine getirmesini elde ederiz..
- Ast'lar yöneticinin talimatlarını istekle yerine getirmeye çalışır..
- Ast'ların bağlılık, işbirliği ve desteğini kazanırız..

11/21/2013

TURHANOĞLU

50

ASTLARLA İŞBİRLİĞİ YAPMAMAK ASTLARA YARDIMCI OLMAMAK

- Ast'lar yönetici ile işbirliği yapmazlar..
- Ast'lar üstüne saygı duymaz ve güvenmez..
- Ast'lar şevkle çalışmazlar..
- Personeliniz, aynı hedefe doğru yüksek moralle ve ruhla koşmazlar..
- Ast'larda AİDİYET duygusu oluşmaz..
- Ast'lar görevlerini yerine getirmek için en az yöneticileri kadar çalışmalıdır. Bunu yapmazlar..

11/21/2013

TURHANOĞLU

51

"BECERİ" ve "KURAL" İKİLEMİNDE ŞAŞIRMAK

- Beceri yöntemlerden daha çok sonuç odaklıdır.
- Becerinin sergilemesi elemanların ilgisini çeker.
- Aynı zamanda inisiyatif kullanma becerilerini geliştirir.
- Becerisini sergileyebilen eleman maksimum gayreti hedefler.
- Becerisini sergileyebilen eleman yüksek morallidir.
- Yöneticisi, daha az yönetim problemi yaşar.

11/21/2013

TURHANOĞLU

54

ELEŞTİRİLERİN YAPICI OLMASINI SAĞLAMAMAK

- Yapıcı eleştiri doğrudan performansı artırır.
- Yapıcı eleştiri alan elemanı, hizmeti en iyi şekilde vermek için üstün gayret sarf eder.
- Kâr maksimum seviyeye hızla yol alır.

11/21/2013

TURHANOĞLU

55

ÇALIŞANLARIN İSTEK ve ŞİKAYETLERİNİ ÖNEMSEMEMEK

- Her elemanı iyi tanıma fırsatını kaçırmız..
- Elemanlar kendileri ile gerçekten ilgilenilmediğini hissederler..
- Elamanların ne istediğini bilemeyiz..

11/21/2013

TURHANOĞLU

56

ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRMEMEK

- İnsiyatif ve şevk teşvik edilmiş olur..
- Bilgilendirilmiş eleman daha iyi elemandır..
- Kişilerin desteği kazanılır..
- DEDİKODU OLMAZ.

11/21/2013

TURHANOĞLU

57

AST'LARDA ÖNEMLİ OLDUKLARI HİSSİNİ YARATMAMAK.

- Çalışanlarla dost olamayız..
- Ast'lar üstlerini takdir ederler..
- Ast'lar kendilerinden bekleneni doğru olarak yapar..
- Huzursuzluk azalır..

11/21/2013

TURHANOĞLU

58

KENDİ YERİNİ ALACAK BİR YÖNETİCİ YETİŞTİRMEK

- Sosyal ilişkilere zaman artar..
- Daha üst sorumluluklar için aday olunur..
- Personel, takımınızda üye olmak ister..
- Yönetim takımı içinde prestij sağlar..
- Kariyer planınız için aranılan eleman konumuna gelmiş oluruz..

11/21/2013

TURHANOĞLU

59