

dd değişim dinamikleri yönetim merkezi limited şirketi
Latilokum Sokak No: 16/ B Mecidiyeköy / İstanbul
tel: 0212 272 76 74 - 217 86 47 • fax: 0212 217 86 65 • web: www.dd.com.tr • e-mail: dd@dd.com.tr

Verimlilik doğru işleri, doğru biçimde, doğru zamanda, insan yararına olacak biçimde yapmaktır.

Verimliliğin özünde; kaynak kullanımında akılcılık, ürün kalitesi, süreç kalitesi, yaratıcılık, iş ahlakı, estetik, ekip çalışması ve yaşam kalitesi vardır.



Kriz Ortamında İletişim Bozuklukları ve Geleceğe Umudla Bakmak!

Türkiye'nin bugün içinde bulunduğu durumu gözönüne alacak olursak, iletişim bozukluklarının hayatımıza nasıl yansıtıldığını göreceğiz. Dış göçün başladığı, insanlarımız memleketlerini, vatanını terk ettirecek kadar yaşanmayacak hale gelen ülkemizde, insanlarımız darboğazın kurbanları haline geldiler. Bu maddi ve manevi sıkıntı insanlarımızın birbirleri ile iletişimlerini aksatmakta, hatta anlaşılması zor hale getirmekte...

İnsanlarımız artık hergününü sinemaya veya tiyatroya gider gibi eğlence anlayışı içerisinde döviz bürolarında geçirmekte. Ruh

hallerini dolardaki iniş çıkış oranına bağlayan ve 1.3 oranında moralim iyi diyenler karşımıza çıkmakta. Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayıp kendi paramızın telaffuzunu yapmayan insanlarımız arasında iletişim de dolara endekslidir.

İnsanlar maddiyat harici birbirleriyle iletişim kuramamakta, herkes kendi kabuğuna çekilip her günün öncesinden kötü oluşunu izlemekte ve hatta maalesef ekmeğin dolar kurundan satılacağı günü beklemekte...

Bütün bu olup bitenler, "Nasılsanız, öyle idare edirsiniz" sözünün bir tecellisi mi? Yoksa, aslında biz iyi şeylere layığız da, içinde bulunduğumuz durum, daha güzel bir geleceğin doğum sancıları veya habercisi mi? Umud ediyor ve öyle inanıyorum ki doğru olan ikincidir varsayımdır.

Elbette ki güncel sorunlar ve sıkıntılar bizi zora sokmaktadır. Ama daha güzel yarınların kurucusu bizler olacağız, zaten öyle de olmak zorunda. Böyle günlerde umut ve özgüven en büyük sermayedir. Bedeli ve süresi ne olur veya ne olacak, bilemem, ama bu sorunlar mutlaka bitecek ve mutlu bir ülkeye kavuşacağız. Sorumluluk bilincini kuşanalım, umutlanıp umut aşılalım, güler yüzümüzü koruyalım ve yarınlara hazırlık yapalım.

Tükettiğinden az üreten olmaktan vazgeçip, tükettiği kadar üreten hatta, borcumuz nedeni ile tükettiğinden daha fazla üreten bir toplum oluşturmamız. Üretimde verimlilik ve kaliteye daha fazla önem veren bir yaklaşımı benimsemeliyiz.

Yoksa bugünlere hazırlıklı olmamızın faturası bugün nasıl önümüze gelmişse, yarın buna benzer, ama Allah korusun daha ağır bir fatura ile karşılaşabiliriz.

SÜLEYMAN ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı

•Kurum İçi Eğitimler

dd eğitim içerikleri şirket hedefleri ile uyumlu kurumunuza özel eğitimler düzenliyor.

•“Ekonomimizdeki Olumsuzluk Üzerine” □

Mehmet Koçak

•İnsan Kaynakları Çalışmalarımız □

dd, Türkiye'nin önde gelen firmalarının beklentilerine uygun yönetici ve eleman seçerken, bireylerin kariyer gelişiminde de yeni ufuklar açıyor.

•Kamuda Kalitenin Arttırılması □

dd, kamu sektöründe de “Yönetim Geliştirme Projeleri” yürütmeye devam ediyor.

• Dış Ticarete Kalite □

dd, farklı sektörlerdeki kurumlara kalite belgesi kazandırma konusunda yeni bir başarıya daha imza attı.

•“Yaşam Tuzakları” □

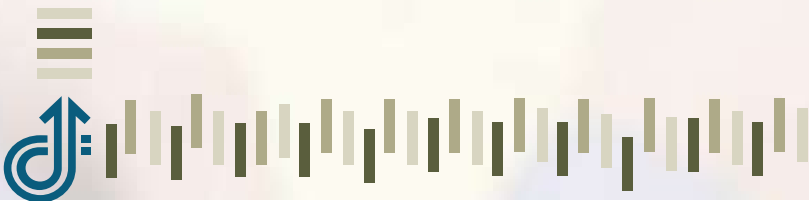
Doç. Dr. Turgay Biçer

•Üst Düzey Yöneticiler İçin Yabancı Dil Eğitimleri □

dd, orta ve üst düzey yöneticilere İngilizce eğitimleri vermeye devam ediyor.

•Genele Açık (Open Course) □ Seminerler □

dd'nin Çırağan Sarayı'nda 1993 yılından beri düzenlediği seminerlerin, 2001 - 2002 dönemi seminer programı belirlendi.



Kurum İçi Eğitimler

Değişim Dinamikleri kurumunuza özel eğitimler düzenliyor.

İstenildiğinde yapılabilecek eğitim ihtiyacı analizi çalışmaları ile kurumun gerçek eğitim ihtiyaçları tespit edilerek, eğitim içerikleri şirketin hedeflerine uyumlu şekilde program hazırlanmakta ve uygulanmaktadır.



Kar Gıda, "Kendini Tanıma ve Liderlik" semineri.



Üsküdar Belediyesi "Yönetim Bilgi Sistemleri ve Raporlama" semineri.



Gezer Ayakkabı "Yerel ve Küresel Pazarlama Stratejileri" semineri.

Kurumlara Özel Düzenlenebilecek Eğitimlerimizden Bazı Örnekler

- Pazarlama Planının Oluşturulması
- Mağaza & Büyük Marketlerin Yönetimi
- Profesyonel Satış Gücü Yönetimi
- Plasiyerler İçin Satış Eğitimi
- Enflasyon Muhasebesi
- Aktif - Pasif Yönetimi
- Şirket Değerlemesi
- İthalat İhracat İşlemleri
- ISO 9000 Kalite Dokümantasyon Sistemi
- Kalite(sizlik) Maliyetleri
- Veri ve Doküman Güvenliği
- Yangın ve İlk Yardım
- Eğitimcilerin Eğitimi
- İletişim Teknikleri ve İletişimde Başarıyı Geliştirme Yöntemleri
- Profesyonel Yaşamda İmaj
- Toplantı Zaman Yönetimi
- Çatışma Yönetimi
- Verimlilik Arttırma Teknikleri
- Satınalma & Malzeme Yönetimi
- Yeni Ekonomik Sistemde Hayaller / Gerçekler ve e-ticaret
- Hastane Yönetimi ve Sağlık Ekonomisi
- Yatırım Teşvik Mevzuatı
- Yönetici Asistanı Eğitimi
- Kariyer Planlamasında Yeni Bir Model Oluşturma

Ekonomimizdeki Olumsuzluk Üzerine...

1974'de baş gösteren Dünya Petrol krizi ve Kıbrıs Barış Harekati'nin ekonomiye yüklediği ilave maliyetlerin kapısını araladığı kronik enflasyon, sonraki yıllarda ortaya çıkan ve gün geçtikçe artan kamu açıkları ve siyasi istikrarsızlık gibi etmenlerle, yaklaşık çeyrek yüzyıldır hemen her kesimden Türk insanının baş ağrısı haline geldi. Spekülatif eğilimleri güçlendirmek suretiyle reel ekonomiyi olumsuz etkilediği, sosyo-ekonomik maliyetlere yol açtığı, böylece, hükümetlerin halkın nezdindeki güvenini zedelediği için, enflasyonun yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırmak amacıyla, hükümetler, son yirmi yılda radikal önlemler içeren üç ayrı istikrar programını uygulamaya soktular.

1999 Nisan seçimlerinden sonra kurulan koalisyon hükümeti de, Türkiye'nin içinde bulunduğu ortamın da etkisiyle, Enflasyonla Mücadele Programı adı altında temelde enflasyonu düşürmeyi amaçlayan bir istikrar programını hayata geçirdi. Gerçekten, enflasyonu düşürüp, piyasa ekonomisini güçlendirmek 24 Ocak 1980, 5 Nisan 1994 ve 9 Aralık 1999 Kararları'nın ortak amacı olmuş, ancak, ilk iki istikrar programının uygulandığı ilk yıllarda kısmen düşen enflasyon devam eden yıllarda yeniden artma eğilimine girmiştir.

Yukarıda da değinildiği üzere, Türkiye'de yıllardır yaşanmakta olan kronik enflasyonun baş sorumlusu önlenemeyen kamu açıkları ve kamu kesimlerinde yaşanan diğer sorunlardır. Hükümetler, kamu açıklarının finansmanına yönelik olarak, iç borçlanma, dış borçlanma ya da halk arasında karşılıksız para basılması olarak bilinen emisyonla başvurmuşlar, ancak, başvurulan bu yöntemlerin tümü doğrudan ya da dolaylı bir şekilde enflasyona yol açmıştır.

Bu noktada, kamu kesimi ile özel kesim arasında bir benzerlik kurmak gerekirse, özel bir kişi ya da firmanın gelirinden fazla para harçayabilmesi yalnızca borçlanma ile mümkün olabilir. Normal şartlarda, özel kesimin borç-alacak ilişkileri yine özel kesimin finansal varlıklarının toplamını değiştirmez. Öte yandan, devlet, yurtdışı kaynaklardan borçlanarak ya da merkez bankası kaynaklarına başvurarak gelirinden fazla harcama yapma imkanına kavuşabilmektedir ki bu durum Türkiye'de yıllardır yaşanmakta olduğu gibi enflasyona yol açmaktadır. Kronik yüksek enflasyon da yüksek faiz, yüksek kur, ekonomide güvensizlik, spekülatif eğilim, yatırımlarda ve ekonomik büyümede reel anlamda gerilemeye sebep olmaktadır.

Türkiye'de bugüne kadar enflasyonla mücadelede, uygulama kolaylığı ve etkisinin çabukluğu ve kesinliği nedeniyle, talep yolu politikalar tercih edilmiş, böylece, sıkı para, maliye ve kur politikaları benimsenmiştir. Oysa, Türkiye'nin ilk sorunu ürettiğinden fazla tüketmesi değil, tükettiği kadar üretmemesidir. İşte bu noktada, uzun dönemde, enflasyonun kontrol altına alınabilmesi için, toplam talebi baskı altına almak yerine toplam arzı arttıracak politikalar değerlendirilmelidir.

Öte yandan, her geçen gün daha da globalleşen dünya ekonomisi içerisinde, ekonomik büyümenin sağlanmasında, ekonomik faktörler yanında, sosyal faktörler gittikçe artan oranda rol oynamaktadır. Durum böyle olunca, önümüzdeki dönemde, ekonomideki başarı, sadece devletin topladığı vergilerin ve harcamaların tutarı ile değil, toplumun eğitim, bilgi birikimi, beşeri sermaye zenginliği, araştırma - geliştirme faaliyetleri, teknolojik gelişmelere adaptasyon süreci ve herşeyden önemlisi rekabetçi gücü ile sağlanacaktır.

Bu bağlamda, mikro düzeyde, biz firma yöneticilerine düşen, üretim faktörleri yanında sosyal faktörleri de gözönünde bulunduran uzun vadeli politikaları geliştirmek ve toplam arzı arttıracak politikalara destek olmaktadır.

Mehmet Koçak

"Dağ tepesinde bir çam olamazsan, vadide bir çalı ol. Fakat, vadideki en güzel çalı sen olmalısın. Bir misk çiçeği olamazsan, gölde bir saz ol. Fakat gölün içindeki en canlı saz sen olmalısın. Kazanmak ya da kaybetmek ölçü değildir. Sen her neysen en iyisi olmalısın"

İnsan Kaynakları Çalışmalarımız

dd, firmanın beklentilerine uygun kişiyi seçme zorunluluğunun yanında, başvuruda bulunan kişileri de beklenti ve hedeflerine ters düşmeyecek görevlere önerme konusunda titiz bir yaklaşımla hem firmayı, hem de başvuru sahiplerini çok iyi tanıyıp konuya her iki taraf açısından objektif gözle bakar.

dd'nin Türkiye'nin önde gelen firmalarına yerleştirmek üzere arayış içerisinde olduğu güncel pozisyonlar şunlardır.

Ar-Ge Müdürü (303 BG)

İnsan Kaynakları Müdürü (801 B)

Pazarlama Müdürü (406 B)

İhracat Şefi (411 CG)

İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı (801 CG)

Denetim Uzmanı (605 CK)

Materyal Şefi (101 CK)

Bilgi İşlem Sorumlusu (604 CK)

Genel Müdür Asistanı (805 D)

Zincir Mağazalar Şefi (410 C)

Rut Şefi (416 C)

Sürekli kendini geliştiren, bütünsel kalite anlayışına sahip, kariyer fırsatı arayan adaylar, başvurularının mutlaka değerlendirileceği ve kesinlikle gizli tutulacağı güveni içerisinde özgeçmişlerini dd'ye gönderebilirler.

"Akıllı insan, aklını iyi kullanabilen; daha akıllı insan ise, aklına başka akıllar katabilendir.



Deha denilen şey, yüzde bir ilham, yüzde doksan dokuz alın teridir.



Kamuda Kalitenin Arttırılması



Üsküdar Belediyesi'nde yürüttüğümüz "Yönetim Geliştirme Projesi" çerçevesinde düzenlenen eğitimlere katılanlara 25 Haziran'da gerçekleştirilen törenle sertifikaları verildi. Üsküdar Belediyesi Çamlica Eğitim Merkezi'nde gerçekleştirilen programa Üsküdar Belediye Başkanı

Yılmaz Bayat ve Belediye Meclis

Üyeleri, Başkan Yardımcıları, Departman Müdürleri ile diğer yöneticiler ve Değişim Dinamikleri çalışanları ile dd eğitimleri katıldı. Törende Değişim Dinamikleri'nin katkılarından dolayı, Genel Müdür Süleyman Erdemir'e Yılmaz Bayat tarafından teşekkür plaketi verildi.

Törende bir konuşma yapan Üsküdar Belediye Başkanı Yılmaz Bayat, Belediyecilik hizmetlerinde toplam kalite anlayışı ile çalışmayı ilke edindiklerini ve bu yolla hizmet kalitesini geliştirerek halka daha faydalı olmak istediklerini belirtti. Üsküdar Belediyesi'nde Değişim Dinamikleri'nin danışmanlığında ve tüm çalışanların katılımıyla yürütülmekte olan Yönetim Geliştirme Projesi; kurumun yönetsel süreçlerinin ve iş süreçlerinin analizi, reorganizasyon, yönetim etkinliğini ve verimliliği artırıcı çalışmalar, belgelendirme altyapısının tamamlanması, bütünsel kalite anlayışının yaşanır hale gelmesinin sağlanması



ve bunları destekleyen eğitim çalışmalarından oluşuyor. DD Genel Müdürü Süleyman Erdemir de yaptığı konuşmada DD'nin kamu sektöründe yürüttüğü projelerle bu alanda da iddialı bir noktaya geldiğini ve böylece yalnızca özel sektörde değil, kamu hizmetlerindeki yönetim ve kalite zaafiyetlerinin giderilmesinde de son derece başarılı sonuçlar alındığını belirtti.

Çalışmaların devamı olarak; Yönetim, İletişim, Ekip Çalışması, Zaman Yönetimi, Halka İlişkiler, Stres Yönetimi, Motivasyon, Toplam Kalite Yönetimi vb. konuların yer aldığı tüm çalışanların görevine uygun eğitim programının daha da genişletilerek devam etmesi hedeflenmektedir.

Mükemmelliği aramak, hiçbir zaman sona ermeyecek bir yolculuktur. Bazı insanlar, yolda belirgin bir son görmedikleri için hiçbir zaman ilk adımı atmazlar.

Dış Ticarete Kalite

Sespa da ISO 9000 Belgesine Kavuştu

dd'nin 1998 yılından itibaren yönetim ve örgüt geliştirme, kalite yönetimi ve ISO 9000, insan kaynakları ve eğitim alanlarında kurumsallaşma desteği verdiği Sespa Tekstil İhracat ve Pazarlama A.Ş.'nin kalite sistemi, ISO 9002 sertifikası ile belgelendirildi.



Yaşam Tuzakları

Performans hepimizin ortaya koyduğu sonuçtur. Performans, kişinin sahip olduğu tüm değerlik ve yetilerin sonucu olarak ortaya çıkan davranış olarak da isimlendirilebilir. Performansımızın da kalitesi yaşamda istediklerimizi elde etmede, mutlu, başarılı ve sağlıklı birey olma yolunda en önemli hazinemizdir.

Performans, yaşamda istediklerimizi elde etmede amaçtan çok bir araçtır. İçinde bulunduğumuz ruhsal ve zihinsel durum yeteneklerimizin ötesinde performansımızın kalitesini de belirler. Yani ne hissediyorsak öyle davranırız ve hislerimiz genelde performansımızı belirler. Hislerimizi ne kadar kontrol etmeye kalksak da bir ölçüde başarılı olsak bile tamamen onları yok sayamayız. Maskelerimiz yardımımıza koşa da, mantıkla bazı şeyleri açıklamaya kalksak da bir işi veya kişiyi sevmiyorsak sevmiyoruzdur. Zorla güzellik olmayacağına göre duygular çoğunlukla mantığı dövecektir.

Başarılı olmak zor görünse de aslında başarısız olmak daha zor ve daha acıdır. İnsanlar istedikleri durumlarda olmadığı veya o ruhsal ve zihinsel atmosferi oluşturmadığı zaman hissettiği duygular yetersizlik, acı, yalnızlık, değersizlik ve kendine saygı ve güvende eksiklikler olarak ortaya çıkar. İnsanların çoğu böyle yaşamaya alışmıştır. Mutlu olmayı, tebessüm etmeyi, çokkuyu yeterince yaşamayan, yaşamaktan kaçınan ve bunu belli etmekte zorlanan insanlar çoğunlukla acı ve mutsuzluğu erdem sayarak açları paylaşmayı da bir tür iletişim olarak kabul etmektedirler. Aslına bakarsanız bu düşünsel virüslerin başkalarına transferinden başka bir şey değildir.

Bu makalenin konusu aslında yaşam tuzakları idi. Ve çoğunlukla da başarılı, yani istediklerini elde eden, kendini bulmuş, olgunlaşmış ve yeterliliklerini kabul etmiş insanlarla birlikte, herkesin zaman zaman düştüğü, düşebileceği yaşam tuzaklarıdır ve sinsi sinsi bizleri tuzaklarına düşürmeye çalışmaktadır. Bu tuzakları NLP nin kurucularından Richar Bandler, başarı, ciddiyet ve kişinin kendini aşırı önemsemesi olarak belirlemiştir. Ben buna kişinin kendisini olduğundan aşağı görmeyi de ekliyorum. Şimdi bu tuzaklara kısaca bir göz atalım.

Başarı hepimizin arkasında koştuğu ve istediklerimizi elde etmekle eşleştiresek de aslında bu başarıların çoğu dışsaldir. Dış başarılar tabii ki önemlidir. Bir çok kişi zamanla kendi değerini ortaya koyduğu bu başarılarla özdeşleşmeye başlar. Yani ne kadar başarılı o kadar değerlik vardır. Bir süre sonra başarı kişiyi egemenliği altına alarak onu adeta bir köle gibi kullanmaya başlar. Birey bu başarıyı kazara üretmezse benlik ve kişilik değerlerinde azalma başlar ve felaket kapıyı çalar. Oysa başarı kişinin kendisiyle özdeşdir. Kişinin varlığı başarının da kendisidir. Birey başarıyı başarı için ve zorlanma gereği üretmek yerine kendi hayatına anlam arayışı ve yaşadığı hayata anlam verme boyutu olarak yeniden belirlense daha doğru yapar.

Birey başarının kölesi değil, başarı bireyin ürettiği doğal bir performans olur ve bunu sindirmek ve keyfine varmakla daha insanıllaşır. Aksi takdirde başarı için güdülenmiş ve zorlanan, insanlıklarını

unutmuş ne olduklarını kaşıtıran bireyler topluluğu yalnızlık ve mutsuzluk trajedilerine mahkum olacaktır.

İkinci tuzak ciddiyettir. Ciddiyet asık yüzlü, gülmeyen, şekiller içinde kaybolan ve zorlanan insanı temsil eder. İnsanlar ciddiyetle, kararlı ve istekli olmayı kaşıtırlar. Ciddiyet uğruna çokkularını içine koymadıkları işlerin kölesi olurlar. Çocuklar yaşamda değer vereceğimizi ve onlardan çok şey öğreneceğimizi yaşamsal önem taşıyan rol modellerimizdir. Onlar doğallığın, yaşamdan keyif almanın, sadeliğin, kendin olmanın, enerjinin, iyimserliğin temsilcileridir. İnsanlar büyüdükçe kendilerini ciddi olma oyununa fazla kaptırdıkları için ne kadar zorlandıklarının farkına geç varmakta hatta bazen bu yüzden yaşamı ıskalamaktadırlar.

Üçüncü tuzak ise, kişinin kendi rolünü abartarak ve yaşamın merkezine koyarak başkalarını küçümseme eğilimleridir. Onlar imparator, kral, guru, lider gibi rolleri üstlenirken bir an insan olduklarını unuturlar. Arkasından da nevrozların esiri olmaya ve iç korkuları yüzünden rollerini abartmaya başlarlar. Etrafınıza bakarsanız onları sıklıkla görebilirsiniz. Onlar vazgeçilmezleri oynarlar. Herkes onlara saygı duymalı, korkmalı, saygıda kusur etmemelidir. Onları tuvalete bile gidilemez. Onlar ne diyorsa doğrudur. Yanılmazlar. Ünvanları kişiliklerinin önüne geçer. Koskoca X, Y, Z'ler olarak sınıflara sınırlıdır.

Hiç kimse insan olmanın öteye gidemez. İnsanın kim olduğu da bellidir. Rolü de, sınırları da...

Diğer bir tuzak da, kişilerin kendilerini başkalarından aşağı görmeleridir. Bu bireyin kendini başkaları ile kıyasıyla başlar. Oysa kimse kimseyle kıyas edilemez. Her birey tek, eşsiz ve kendine özgüdür. Dolayısıyla kişinin kendini bazı davranış biçimleriyle kıyas yapması doğal olsada, özünde kıyas yapmak son derece yanlış ve tutarsız bir durumdur. Kişi ancak kendini kendisiyle kendi içinde kıyas yapabilir. Kişi kendini keşfetmeye başladıkça, kendi eşsizliğinin farkına varmaya başlayarak yaşamını misyonu doğrultusunda yeniden biçimlendirecektir. Bir anlamda kişi, yeni insan olmak yolunda keşfe çıkacaktır. Bu durumdaki bir bireyin performansını da evrensel değerler üstüne oturacak ve de mutluluk, başarı ve huzur kendiliğinden üretecektir. İnsanlar, içlerindeki mükemmelliğe ulaşabilir. İstedikleri insan olabilir. İstediklerine ulaşabilir. Bu aslında zor değildir. Bunları gerçekleştiren sayısız insan vardır. Doğallık, sadelik, kendin olmak, insanın kendinin farkına varması, yaşama anlam vermesi, bir çocuk gibi anı yaşayabilmesi ve doğallığı aslında en büyük başarıdır. Yaşam yaşadığı kadar vardır ve yaşadığı kadar anlamlıdır.

Doç. Dr. Turgay Biçer

Yöneticiler İçin Yabancı Dil Eğitimleri

Globalleşmeyle birlikte Türkiye için İngilizce bilmenin önemi, eskisine göre daha fazla artmıştır. Dünyaya açılma yolunda olan Türkiye'de çeşitli sektörlerden kuruluşların, bir çevirmen kullanmadan yabancı müşterileriyle ilgilenmek, uluslararası teknik konferanslar ve iş toplantılarına katılmaları ve internet aracılığıyla bilgiye dolaysız ulaşması gözardı edilemez bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Siz de dünyanın ortak diline hakim olabilirsiniz. dd ve The Sandwich Method işbirliği ile ve farklı bir yöntemle, İngilizce konuşmaya başlamanın zamanı geldi. İlk olarak bir seviye belirleme sınavına tabi tutulan adaylar, tercihlerine göre en fazla altı kişilik gruplar veya bireysel olarak yabancı bir eğitmen gözetiminde alışılmış kurs sisteminden çok farklı bir yöntemle İngilizce öğreniyorlar.

Çeşitli sektörlerden daha çok üst düzey ve orta kademe yöneticiler, İngilizce'yi kısa sürede doğru ve etkili öğrenerek iş dünyasında başarıyı yakalıyorlar. Bu yöntemle İngilizce öğrenen gruplarımızda birçok grup ve kişi daha eklemenin onurunu yaşıyoruz.



2001 - 2002 dönemi genele açık (open course) seminer programı

1993 yılından beri düzenli olarak tertiplenen ve binlerce seçkin işadamı ve yöneticinin katıldığı seminerlerimiz, belirli bir düzey ve kaliteden hiç ödün vermeksizin devam etmektedir.

Türk Ekonomisinde Perde Arkası ve Beklentiler□	29 Eylül 2001□	Cumartesi
Belirsizlik ortamında geleceğe yönelik sağlam ve gerçekçi politikalar oluşturabilmek için sadece şirket politika ve kararları ne derece yeterli? Karar almada ve stratejik hedefleri belirlemede makro ekonomik göstergelerden nasıl yararlanır? Milli ekonominin hedefleri, kaynakları, ekonomik büyüme, ödemeler dengesi, güçlü ekonomiye geçiş programının nedenleri ve elde edilen sonuçlar...		
Bütçe Hazırlama □	18 Ekim 2001□	Perşembe
Bütçenin yönetim aracı olarak nasıl kullanılacağı, yeni yıl bütçelerinin nasıl hazırlanması gerektiği ve temel metotları ile örneklerle anlatım.		
İşletmelerde Kriz Yönetimi□	8 Kasım 2001□	Perşembe
Son birkaç yıldır ülkemizde ve dünyanın birçok bölgesinde siyasi ve iktisadi krizler baş göstermektedir. Sürekli değişme ve gelişmenin etkisiyle, giderek daha çalkantılı hale gelen dış çevre ortamı işletmeleri de etkilemektedir. Bu seminerin amacı, krizler karşısında bir işletmenin neler yapabileceği ve kendisi kriz içinde ise nasıl davranabileceği konusunda yöneticilere bilgi vermektir.		
Şirket Yönetiminde Finansal Vizyon ve Makro Finansal Hedeflerin Belirlenmesi□	15 Kasım 2001□	Perşembe
Değişimin alabildiğine yaşandığı, korumacılığın ve korumacılıktan kaynaklanan fırsatların gitgide azaldığı şu günlerde, şirketlerin makro finansal hedeflerini gerçekçi ve tutarlı bir yaklaşımla belirlenmesi hayati önem taşımaktadır. Neredeyiz? Nerede olmak istiyoruz? Nereye gidiyoruz? Şirketlerin finansal hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflerin sonuçlandırılması ile ilgili bilgi ve teknikler, gerçek hayattan örnekler katılımcı bir şekilde ortaya konulacaktır.		
Değişen Dünya ve Türkiye Koşulları Karşısında Yönetim Anlayışı□	10 Ocak 2002□	Perşembe
Bugünkü konjonktür içerisinde farklılaşan koşullar, değişen ekonomik ve sosyal yapı yöneticinin fonksiyonlarında, emrindeki ve hitap ettiği çevredeki ilişkilerinde ve ilgi alanlarında farklılıklar yaratmıştır. Bu farklılıklar karşısında günün gerektirdiği yöneticinin profilinin çıkarılması ve tartışılması amaçlanmaktadır.□		
Etkin Takım Yönetimi ve Motivasyon (2 gün)□	31 Ocak - 1 Şubat 2002□	Perşembe/Cuma
Globalleşen pazarda güçlü olan, kendini ve başkalarını motive edebilen, özgüveni yüksek, bireysel olduğu kadar takım çalışmalarına da uyum sağlayabilen insanlar, iş yaşamında rekabet edebileceklerdir. Çağdaş ve gelişmiş örgütlerde takım yönetimi son derece önemli bir yönetim stratejisi olarak kendini göstermektedir. Bu seminer, amaçları gerçekleştirmek, takımları yönetmek, yüksek motivasyon sağlamak, ileriye görebilmek, takımınızdan en etkin verimi alabilmek için motivasyon unsurunun önemini ve motivasyon yöntemlerini uygulamayla ortaya koyan bir seminerdir.		
Kurum Yurttaşlığı□	14 Şubat 2002□	Perşembe
Kurum Yurttaşlığı, çalışanlarınızın kurumunuza bağlılığını sağlamayı ve sadakatlerini arttırmayı, kurumun vazgeçilmez ve önemli bir parçası olduklarını hissettirerek başanya ulaşmayı esas alır. Bu seminer, başarının ve verimliliğin ana kaynağını kurumun çalışanları olarak gören üst düzey yöneticiler için kurumlarında yurttaşlık bilincini etkin bir biçimde yerleştirmeyi hedefler.		
Yeni Ekonomi ve İşletmelerin Geleceğinde Yüksek Teknolojinin Önemi □	7 Mart 2002□	Perşembe
Bu seminerde, yeni ekonominin ayırdedici vasıfları ve yeni ekonomi içinde neyin nasıl değerlendirilebileceği incelenecektir. İşletmelerin yeni ekonomi içinde karşı karşıya gelecekleri yeni ve özgün durumlar incelenecek, yüksek teknoloji çözümlerinin nasıl bir katma değer ürettiği değerlendirilecektir. Değişik sektörlerden, birbirinden bağımsız yüksek teknoloji uygulama örnekleri verilecek ve "vak'a analiz" yöntemi ile bu uygulamalar analiz edilecektir.		
Üst Düzey Yöneticiler İçin NLP□	28 Mart 2002□	Perşembe
NLP etkili insanların beynini nasıl kullandığının yanısıra, kendi kaynaklarımızı nasıl kullanacağımızı, insanlarla nasıl daha iyi ilişkiler kuracağımızı ve ahengin sihri, istediğimiz şeylerin nasıl elde edileceğini gösterirken, nasıl daha mutlu ve başarılı olacağımızın yolunu da gösterir. Bu seminerde, üst düzey yönetici ve liderlere, 21. yüzyılın başarı, değişim ve yaratıcılığının yeni bilimi ve teknolojisini NLP teknikleriyle yönetim becerilerini geliştirmek kendilerini daha etkin kılmalarını sağlamak ve değişen dünyada daha başarılı olmak konusunda öncülük etmek amaçlanmaktadır.		
Pazarlama Stratejileri□	18 Nisan 2002□	Perşembe
Rekabetin bütün şiddetiyle yaşandığı günümüzde, işletmelerin rakiplerine göre farklılaşarak politika ve strateji geliştirebilmeleri için gerekli bilgi ve uygulamalar üzerinde durulacaktır.		
Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Türkiye'nin Uluslararası Konumu□	9 Mayıs 2002□	Perşembe
Bu seminer, uluslararası siyasi ve iktisadi ilişkilerin kesişim alanında ortaya çıkan konjonktürün altyapısı ve özellikleri, güç eksenlerindeki kaymalar, jeopolitik ve jeoekonomik temelli rekabet, uluslararası aktörlerin bu rekabete yaklaşım biçimleri ve stratejileri, bölgesel entegrasyon faaliyetlerinin siyasi ve iktisadi sonuçları konularında ufuk açıcı bir perspektif kazandırmayı amaç edinmektedir.		
İşletmelerde Finansal Denetim Uygulamaları□	30 Mayıs 2002□	Perşembe
Çeşitli yönleriyle finansal denetim (audit) kavramı, Türkiye uygulamasında en çok tespit edilen problemler ve muhasebe farklarının irdelenmesi. Farklı denetim tekniklerinin açıklanması.		
Üretim Yönetiminde Yeni Anlayış ve Uygulamalar□	13 Haziran 2002□	Perşembe
Üretimde verimlilik, işin yalınlaştırılması, üretim planlama, üretim hedefleri belirleme, üretim ve kalite, üretim yönetim sistemleri, tam zamanında üretim (JIT), üretim maliyetlerini belirleme ve azaltma...		

yer : Çırağan Sarayı □

saat : 09.30 - 17.30

katılım bedeli

Bir günlük seminerler
300 USD +KDV
İki günlük seminerler
450 USD + KDV
Döviz kuru 31 / 12 / 2001 tarihine kadar 1.200.000 TL/1 USD olarak sabitlenmiştir.

indirim

Aynı seminere, aynı kurumdan 1 kişiden fazla katılım durumunda %5, üç kişiden fazla katılımı %10, bu sayı 5 kişiyi aşarsa %15, 10 kişiyi aşarsa %20 indirim uygulanır.

kayıt için

Telefon, fax veya e-mail ile başvurmanız ve seminer ücretini banka hesap numaralarımızdan birisine yatırmanız yeterli olacaktır. Kayıtlar başvuru sırasına göre yapılır.

iptaller

Seminerlerden üç gün önce saat 17.00 'ye kadar yapılan iptallerde ücret iadesi veya başka bir eğitime kayıt hakkı sağlanabilir.

dd seminerleri, kurumunuza ve kendi geleceğinize yapacağınız doğru bir yatırımdır.

