

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

GÜCÜMÜZÜN TESTİ: KRİZLER



Ekonomik, siyasi, kültürel, insan kaynakları, doğal kaynaklar, askeri ve teknolojik güçlerden bir kısmına veya herhangi birine sahip ülkeler yeryüzündeki etkinliklerini arttırmak için bu güçlerinden yararlanmaktadırlar.

Coğrafi sınırların da bu güçlerle orantılı olarak yeniden şekillenmesi dünya gündemini zorlamaktadır.

Diğer taraftan küreselleşme arttıkça, tüm ülkelerin birbirlerine olan bağımlılıkları artmaya devam ediyor. Bazılarının ekonomik anlamda tek başlı olarak hüküm sürdüğünü düşündüğü Amerika'nın esasında askeri olarak hakimiyeti sürse de, ekonomik olarak dünya artık çok başlı bir düzene girmiş durumda.

Tüm ülkelerin ekonomik anlamda rekabet ettikleri bir ortamda ticari ilişkiler, enerji rekabeti, milletlerarası ekonomik bağlar ve teknoloji savaşları ülkeleri geçmişe göre çok daha karmaşık ve çetin bir ekonomi yönetimine zorluyor.

Bu ortam her ülkenin, her ekonominin ve özelden her şirketin büyük veya küçük krizler zincirine hazır olmasını her zamankinden daha çok gerekli kılmaktadır.

Genelde;

- Halkıyla, kültürüyle ve birbiriyle barışık anayasal ve diğer kurumlar,
- Coğrafi ve tarihi konumunun kendisine yüklediği sorumlulukların ve lütfettiği gücün farkında olan, bundan yararlanabilen devlet yönetimi,
- Birbiriyle barışık toplum ile,

Özelde (ekonomik kurumlar ölçeğinde);

- Bilgi, kurumsal kültür, yönetim araç ve teknolojileri ile donanmış altyapısı,
- Bu altyapıdan yararlanabilen özgüven ve becerisine sahip müteşebbis ve yönetici,
- Bilinç, sükunet, basiret, feraset ve kararlılıkla sorunları göğüsleyen ve çözen vizyoner yaklaşım,

bu kriz ve değişim ortamında, ülkemiz ve toplumumuz için sıra dışı ve beklenmedik olumlu sonuçlar doğurabilir.

Değişimleri fayda ile veya en azından zararsız atlatmak ve gelecekte daha güçlü var olmak, hepimizin en büyük amaç ve özlemidir. Değişimin kaçınılmaz ve krizlerin de her an beklenir olduğu bu ortamda, sonuçları kendi lehine çevirebilenlerden olmanızı ümit ve temenni ederiz.

Süleyman ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı



MAKALE: DALGALANMA GÜNDEM ve CARI AÇIKLA SÜREBİLİR

Prof. Dr. Kerem ALKİN

TMSF ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİNE EĞİTİMLER

TMSF'nin üst düzey yöneticileri, kişisel ve mesleki gelişimleri için DD uzman/danışmanlarından eğitimler aldılar.

ÖZLEM ET "TÜKETİCİYLE DOST ALTIN KALİTE ÖDÜLÜ" ALDI

Örgütsel yapısını geliştirmekte olan Özlem Et yönetmelikler, prosedürler ve eğitimlerle kurumsallaşma yolunda ilerlerken bu çalışmalarının karşılığı olarak geçtiğimiz günlerde "Tüketiciyle Dost Altın Kalite Ödülü" aldı.

BÜYÜKŞEHİR İTFAİYE DAİRE BAŞKANLIĞI'NDA YENİ PERSONEL, YENİ DİNAMİZM

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı'nın yangın, kurtarma, ilk yardım ve teknik çalışmalar ile ilgili personel alımı tamamlandı. Kurum, kapsamlı bir çalışma sonrasında yeni personeli ve yeni dinamizmiyle yoluna devam ediyor.

CİHAN İNŞAAT KURUMSALLAŞMADA KARARLI

Son yıllarda атаға kalkan ve hızla gelişen Cihan İnşaat, bu yolda emin ve kararlı adımlarla ilerlemek için Değişim Dinamiklerini seçti.

GEZER YİNE BİR NUMARA ve EĞİTİMİN YARARINA DAHA ÇOK İNANIYOR

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ile yıllara dayanan birlikteliği olan Gezer, sektöründe rakiplerinin imrendiği bir firma haline geldi.

K-M KÜMSAN'DA YENİ BİR DÖNEM BAŞLADI

Vinç sanayi alanında ilk üç arasında olmak isteyen K-M Kümsan, Değişim Dinamikleri ile gücüne güç katıyor.

DAHA İYİ HİZMET İÇİN İGDAŞ'TA EĞİTİME DEVAM

İGDAŞ, müşteri odaklı bir bakış açısıyla hizmetlerinin kalitesini her geçen gün yükseltiyor.

GERÇEK AVANTAJIN ADRESİ ve ALIŞVERİŞİN KURUMSALLAŞAN ADI: ONUR GROUP

"Size hizmet bir Onur'dur" sloganıyla bütünleşen Onur Group Bahçelievler'de açtığı 10. mağazasıyla sektöründe en iyiler arasında olma iddiasını sürdürüyor.

İETT'DE EĞİTİMLERE DEVAM

İETT üst düzey yöneticilerine yönelik eğitimler 2006'da da devam ediyor.

DD'DEN HABERLER

- Her yıl geleneksel olarak gerçekleştirdiğimiz kurum içi sosyal faaliyet ve eğitimlerimiz kapsamında bu yıl Karadeniz Durusu Park Hotel'deydik.
- 11 Ekim'de Armada Otel'de 14. buluşma

DD GENELE AÇIK EĞİTİM SEMİNERLERİ

DD 2006-2007 dönemi, genele açık (open course) eğitim seminerleri devam ediyor.

Gideceğiniz yeri bilmiyorsanız vardığınız yerin önemi yoktur (P.Drucker).





DALGANMA GÜNDEM ve CARİ AÇIKLA SÜREBİLİR

m a k a l e

İş dünyasının, reel sektör temsilcilerinin ve genel anlamda ekonominin aktörlerinin en büyük merakı, döviz kurlarının ve faizlerdeki dalgalanmanın ne zaman durulacağı konusudur. Söz konusu merakın iki önemli nedeni var. Birincisi, bu dalgalanmanın reel sektör-bankacılık sektörü ilişkilerine yansıyan boyutu ve ikincisi tüketicilere yansıyan boyutudur. Bankacılık sektörü, kur ve faizlerdeki dalgalanma sonrası, son 2 yıldır artan bir tempoda kullandıkları sabit faizli konut ve otomobil kredileri nedeniyle belirli ölçüde sıkıntıya düşmüş durumdadır. Bu nedenle bankacılık sektörü, reel sektöre kredi kullandırma konusunda isteksiz olduğu gibi, bilançosundaki durumu düzeltmek adına elindeki kaynağı faiz seviyesi hayli artmış hazine kağıtlarına yönlendirmeyi tercih ediyor. Bunun sonucunda, konut ve otomobil kredilerindeki faiz oranları neredeyse bir kat artmış durumdadır.

Reel sektörün endişesi ise, bankacılık sektöründen sürekli tazelenerek kullanılan kredilerde, tazeleme döneminde yeni faiz hadlerinin ne olacağı konusudur. Bugüne kadar bankaya kredisini ödemede sadık kalmış reel sektör firmalarının bankadan aldıkları krediyi tazelemeleri zor olmayacak. Fakat, esas sorun kredi yeniden tazelenirken bankanın teklif edeceği faiz seviyesi konusundaki belirsizlik. Dolayısıyla reel sektör, bankaların sıkıntılı bilançolarını düzeltmek amacıyla vereceği yüksek faizli kredileri kullanma konusunda çekimser kalıyor. Bir yandan da, banka kredilerinde artış endişesi, kur ve faiz seviyesindeki belirsizlik, bireysel kredi kullanımındaki yavaşlamaya bağlı olarak talepteki yavaşlamanın kalıcı olmasından da korkmaktalar. Yani, 2001 krizi seviyelerinde bir talep daralması olmayacağını herkes bilse de, yine de 2004 yılı seviyelerine döneceği endişesi kendisini hissettiriyor.

Politik ve ekonomik olaylar dalgalanmayı devam ettirebilir

Bu noktada sayılabilecek gündem maddeleri, özünde piyasalardaki dalgalanmanın sürebileceği konusunda kimi ipuçları taşıyor. Japon Merkez Bankası'nın faiz konusunda tutumu, ABD Merkez Bankası Başkanı Bernanke'nin faiz artışlarının devam edip etmeyeceği konusunda vereceği sinyaller, Avrupa Merkez Bankası'nın faiz kararı, ABD'nin enflasyon verilerinin seyri, ay sonuna doğru Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) açıklayacağı dış ticaret verileri, Çin Merkez Bankası'nın çok hızlı büyüyen ekonomiyi bir miktar frenlemek için faiz arttırabileceği sinyali ve bunun neden olabileceği yeni endişeler ve daha da önemlisi Nijerya'daki petrol boru hatlarında meydana gelen patlamalar sonrası varil ham petrol fiyatlarında yaşanan artışların neden olduğu belirsizlik ve endişeler bir çırpıda aktarılan konu başlıkları olarak özetlenebilir. Orta Doğu'daki sıcak gelişmeler de ekonomi çevreleri tarafından yakından izlenecek. Savaş tehdidi, yabancı sermayenin Türkiye'de bir miktar daha azalmasına neden olabilir.

Cari açığın seyri önemli

Türkiye ekonomisinin en büyük risklerinden biri olan cari açık 2006 yılında rekor kırmayı sürdürüyor. Cari işlemler açığı yılın ilk 5 ayında 16,6 milyar dolara ulaştı. Bu veri, 2004 yılı toplam cari işlemler açığından daha büyük veriyi temsil ediyor. Hükümet yıl sonu cari açık öngörüsünü, bu gelişmelerin ışığında, daha önceden GSMH'nin yüzde 5.77'sinden yüzde 7'sine revize etmişti. 2006 yılında GSMH'nin 381 milyar dolar düzeyinde gerçekleşeceği öngörüldükçe, hedef 26,7 milyar dolara denk geliyor.

Turizm ve sermaye girişi endişeleri azaltabilir

Eğer önümüzdeki aylarda turizm gelirleri toparlanırsa ve kimi yabancı finans kuruluşlarının beklentileri doğrultusunda, ilk 5 ayda 8 milyar doları aşan doğrudan yabancı sermaye girişi bu yıl 20 milyar doları bulur ise, Türkiye'nin büyüyen cari işlemler açığı, döviz kurları üzerinde o ölçüde baskı oluşturmayacaktır. Buna karşılık, ilerleyen aylarda söz konusu doğrudan yabancı sermaye girişi beklenen hızlanmayı göstermez ise, genel denge rakamındaki ilk negatif veri piyasalardaki dalgalanmaya katkı sağlayacaktır. Bakalım, önümüzdeki dönem bize neleri getirecek?

Prof. Dr. Kerem ALKIN



Bir işe girişmek için iyi bir gerekçemiz yoksa, ona başlamamak için iyi bir nedenimiz var demektir (Çiçero).

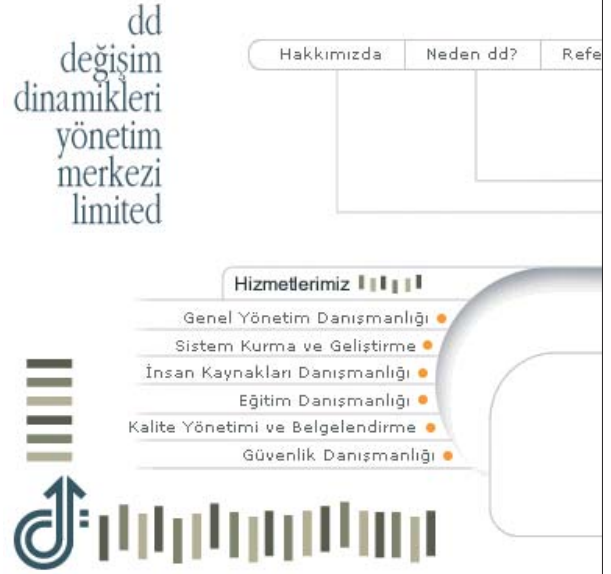


DD WEB SİTESİNE EKLENEN İK MODÜLÜ KASIM 2006

14 yıldır Yönetim Danışmanlığı, Yönetim ve Örgüt Geliştirme, Eğitim Danışmanlığı ve Sistem Kurma faaliyetlerinin yanı sıra İnsan Kaynakları hizmetini de en kaliteli bir biçimde veren dd Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi, nitelikli ve uygun insan kaynağını işverenlerle, işverenleri de profesyonellerle buluşturuyor.

dd Web sitesi İnsan Kaynakları Modülü ile bu çalışmalar yeni bir boyut kazanıyor. Yenilikçi bilgi tasarımı ve kullanışlı arayüzleri ile dikkat çeken site, iş arayanlar ve işverenler olmak üzere iki bölümden oluşuyor.

İş Arayanlara Sunulan Hizmetler: Bu bölümde isteyen herkes, en kolay şekilde üye olmak suretiyle özgeçmişlerini oluşturabilecek, birçok sektörden



TMSF ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİNE EĞİTİMLER

Türkiye'nin en saygın kuruluşları arasında yer alan TMSF'nin üst düzey yöneticileri, kişisel ve mesleki gelişimleri için "Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri ve Konsantrasyon" ile "NLP ve İleri Coaching" konularında DD uzman/danışmanlarından eğitimler aldılar.



ÖZLEM ET "TÜKETİCİYLE DOST ALTIN KALİTE ÖDÜLÜ" ALDI

2006 yılına yeni organizasyon yapısıyla giren Özlem Et, hem örgütsel yapısını geliştiriyor hem de temel yönetim alanlarındaki yönetmelik ve prosedürlerini tamamlıyor.

Ayrıca gerek kişisel gerekse mesleki eğitimlerle bu süreci destekleyen Özlem Et, geçtiğimiz günlerde de "Tüketicikle Dost Altın Kalite Ödülü"nü alarak sektöründe farkını hissettirdi.



DAHA İYİ HİZMET İÇİN İGDAŞ'TA EĞİTİME DEVAM

Müşteri memnuniyeti ilkesiyle çalışmalarını yürüten İGDAŞ, müşteri odaklı bir bakış açısıyla hizmetlerinin kalitesini her geçen gün yükseltiyor. İGDAŞ İnceleme Kurulu Üyelerinin sürekli iyileştirme ve gelişim faaliyetlerini eğitimlerle de destekleyen kurum, DD ile birlikte "İç Denetim Teknikleri" konulu seminer düzenledi.

06'DA HİZMETİNİZDE:www.dd.com.tr

firmanın ilanlarının bulunduğu sitede uygun gördüğü ilanlara başvurabilecek ve sonuçlarını takip edebilecek.

Firmalarımıza/Müşterilerimize Verilen Hizmetler: Kurumlar, özellikle müşterilerimiz ihtiyaç duydukları insan kaynağı ihtiyacını karşılamak için ilanlar verebilecek, bu ilanlara gelen başvuruları bir süreç dahilinde değerlendirip takip edebilecek; ayrıca bir arama motorundan da yararlanabilecekler.

İş dünyasının hizmetine sunulan İK sitemiz hepimize hayırlı olsun.

Yanslarımız | dd Bülten | Üyelik | Bize Ulaşın

İnsan Kaynakları

Eğitim Programları

ddİK
DEĞİŞİM DİNAMİKLERİ
İNSAN KAYNAKLARI
İş Arayanlar | İş Verenler

Anket | Site Haritası | E-Mail | Choose Language



K-M KÜMSAN'DA YENİ BİR DÖNEM BAŞLADI

Vinç sanayi alanında ilk üç arasında olmak isteyen K-M Kümsan, Değişim Dinamikleri ile gücüne güç katıyor. Yönetimde profesyonelliği ve kurumsal yapıyı hedefleyen K-M Kümsan, Değişim Dinamikleri'nin bilgi ve deneyimlerinden faydalanarak etkin yönetim anlayışına doğru ilerliyor.



BÜYÜKŞEHİR İTFAİYE DAİRE BAŞKANLIĞI'NDA YENİ PERSONEL, YENİ DİNAMİZM

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Daire Başkanlığı'nın yangın, kurtarma, ilk yardım ve teknik çalışmalar ile ilgili personel alımı için BIMTAŞ ile üç aşamalı bir proje yürütüldü. Birinci aşamada aday seçme ve ön eleme, ikinci aşamada psiko-teknik test uygulaması, üçüncü aşamada test sonuçlarının değerlendirilmesi ve uygun adayların raporlanması işlemleri başarıyla tamamlandı.

DD uzman/danışmanlarından Prof. Dr. İlhan Erdoğan başkanlığında yürütülen projede yaklaşık 6.000 aday eleme sürecine alındı, 2.500 aday psiko-teknik testlere tabi tutuldu. Titiz bir değerlendirme ve analiz süreci ardından uygun adaylar İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne raporlandı.

DD HAKKINDA EN SON DEĞERLENDİRMELERDEN BİRKAÇI

Ciddi ve ilkel bir kurum olan DD Değişim Dinamikleri ile birlikte sürdürdüğümüz kurum içi eğitimlerimiz, her geçen gün kendimizi yenileyerek ve gelişerek yola devam etmemizde önemli bir katkı sağlıyor. Birlikte eğitimlerimizi sürdürmek ümidiyle DD ekibine teşekkürlerimizi sunarız.

Bayram Babacan
Destek Hizmetleri Daire Başkanı
TMSF

DD'DEN HABERLER:

DD'DEN KURUMİÇİ SOSYAL ETKİNLİK



Her yıl geleneksel olarak gerçekleştirdiğimiz kurum içi sosyal faaliyet ve eğitimlerimiz kapsamında bu yıl Karadeniz Durusu Park Hotel'deydik. DD çalışanları ve aileleri, eğitimlere katılanın yanı sıra, Çatalca'nın zengin güzel doğasında, spor, gezi ve sohbet etme fırsatı da buldular.

ARMADA OTEL'DE 14. BULUŞMA 11 EKİM'DE



Kalite ve etkinliği ile geleneksel hale dönüşen Değişim Dinamikleri iftar yemeği, bu yıl da iş ve bilim dünyasından çok sayıda seçkin kişinin katılımıyla 11 Ekim'de Armada Otel'de.



GEZER YİNE BİR NUMARA ve EĞİTİMİN YARARINA DAHA ÇOK İNANIYOR

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ile yıllara dayanan bir birlikteliği olan ve her geçen yıl sürekli büyüyen Gezer, sektörde rakiplerinin imrendiği bir firma haline geldi. Bu konumunu korumak ve daha da geliştirmek isteyen Gezer, kurumsal gelişim faaliyetlerinin yanı sıra kurum içi eğitimlerini de sürdürüyor.

Bu bağlamda Stratejik Planlama, Eğitimcinin Eğitimi, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı, Beden Dili / Doğru ve Etkili Konuşma, Toplantı Yönetimi ve Satış Teknikleri vb. eğitimlerle de gücüne güç katmaktadır.



ÇİHAN İNŞAAT KURUMSALLAŞMADA KARARLI

İnşaat sektöründe son yıllarda atağa kalkan ve hızla gelişen Cihan İnşaat, bu yolda emin ve kararlı adımlarla ilerlemek için Değişim Dinamiklerini seçti.

Kurumsallaşma ve Reorganizasyon için Değişim Dinamikleri ile 25 Ağustos 2006 tarihinde uzun soluklu bir protokole imza atan Cihan İnşaat Genel Müdürü Ertuğrul Yavuz Pala, "İnşaat sektörü olarak kurumsallaşmış firma sıkıntısı çekmekteyiz. Biz de hem Cihan İnşaat'ı gelecekte kendi ayakları üzerinde durabilen bir firma haline getirebilmek, hem de sektörümüzde bu konuda öncü ve örnek olmak amacıyla DD ile anlaşmış bulunuyoruz" dedi.



GERÇEK AVANTAJIN ADRESİ ve ALIŞVERİŞİN KURUMSALLAŞAN ADI: ONUR GRUPO

1996 yılında hipermarket sektöründe faaliyete başlayan ve 10. yılında Bahçelievler'de açtığı 10. mağazasıyla sektöründe en iyiler arasında olma iddiasında olan Onur Group, Değişim Dinamikleri ile yürüttüğü yeniden yapılandırma faaliyetlerinin 1. Dönem çalışmalarını da tamamladı.

Yeni dönemde İnsan Kaynaklarının nicel ve nitel eksikliklerini hızla tamamlamayı programına alan Onur Group, en önemli kaynak olan insan kaynağına gereken önemi vermeyi amaçlıyor.



İETT'DE EĞİTİMLERE DEVAM

DD'nin 2005 yılında başladığı İETT üst düzey yöneticilerine yönelik eğitimler, 2006 yılında da devam ediyor. Bu dönemde Zaman Yönetimi, Başarılı Takım Yönetimi, Finansal Tabloları Okuma Sanatı, Yönetimde Verimsizliği Hazırlayan Faktörler, Kalite ve Kalitesizlik Maliyetleri, Yönetimde Bilgi Sistemleri, Stratejik Yönetim Planlaması, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yönetimde Süreçlerin ve Faaliyetlerin Denetimi, Çatışma Yönetimi, Verimlilik Arttırma Teknikleri, Değişim Yönetimi ve Örgüt Geliştirme konularında eğitimler alan yöneticiler, yeni eğitimleri heyecanla bekliyor. İETT yöneticilerinin katıldığı bu eğitimler, yaz aylarında aynı zamanda birer sosyal etkinlik olarak katkı sağlıyor.



Mikdat Hacıkeleşoğlu
Genel Müdür
Dayı Giyim

Rekabetin çok yoğun olduğu tekstil sektöründe başarılı olabilmek için yenilikçi, dinamik ve uyumlu olmayı sürdürmek bizim için hayati öneme sahiptir. Bu amaçla sektörde öncü ve saygın danışmanlık firması Değişim Dinamikleri (dd) ile başladığımız kurumsallaşma çalışmalarının kurumumuzu arzu ettiğimiz yapıya kavuşturacağı kanaatindeyiz. İleriyeye güvenle bakmamızı sağlayacak çalışmalarını dolayısıyla tüm dd ekibine teşekkür ederiz.

LİDERLERİN YÖNETMESİ GEREKEN BEŞ MESAJ:

Birçok organizasyonun neden kaosa sürüldüğünü bilmek isterseniz, cevabı liderlerin söylediklerinden başka yerde aramayın. Liderler, sözlerinin tam anlamlarının açık ve net olduğunu varsayıyorlar, ancak mesajlarının belirsiz olduğunu ve tam anlaşılmadığını öğrendiklerinde oldukça şaşırıyorlar. Onların belirsiz ve tanımsız ifadeleri, tepe yöneticilerin işlerini olması gerekenden çok daha zor hale getiriyor.

Liderler direkt (vizyonlarını, amaçlarını, yönlerini dikkatlice tanımladıklarında) ve dolaylı (davranışları aracılığıyla) olarak ne demek istediklerini açıkladıklarında, ihtiyaç duyulan birçok bulanık/belirsiz alanı netleştirirler. Belirsiz terimleri netleştirip, kurumsal terimleri telaffuz edip yönetecek birçok lider, çalışanlarının çok değerli enerjilerini organizasyonun hedeflerine yönlendirirler.

Birçok CEO'yu gözlemledikten sonra gördüm ki, liderlerin esas görevi, daha iyi bir gelecek yaratmak için organizasyonun bütünsel sorumluluğunu desteklemek ve ilham vermektir. Bu görevi gerçekleştirebilmek için etkin iletişim, tek ve en önemli yönetim aracıdır. Liderlerin esas görevini yerine getirebilmesi için beş konuyu etkin bir iletişimle ele alması gerekir. Bunlar:

1. Organizasyonel Yapı ve Hiyerarşi: Organizasyon şeması, bir şirketin en durağan döneminde bile, bireysel güç ve etkiyi temsil etmesi nedeniyle duygu yüklü bir şemadır. Hatta kurumsal yapı değişeceği zaman, çalışanlar mevcut konumlarından endişe edeceği için organizasyon şeması korkulacak bir şemaya dönüşebilir. Eğer bir CEO, kurumsal yapıda meydana gelecek değişimin (muhtemel iş kayıpları, üst kadrolarda meydana gelecek değişiklikler, yeni çalışma şekilleri) tanımlanmasını kontrol altına almazsa, tüm şirket durmaya doğru gidebilir. Organizasyon şemasını bir stres kaynağı olarak görmek ve bunu tüm şirkete iletişimle yaymak yanlıştır. Böylesi bir iletişim, çalışanların işine son veren veya unvanını düşüren bir lider izlenimini tüm şirkete yayar. Bunun yerine, reorganizasyon merkezinde dönecek iletişimi kontrol altına alan ve yöneten lider, korkuya doğru gidişi önleyebilir. Organizasyon yapısı hakkında düşünürken bir lider için en verimli yöntem, güven verecek uygulamalar için esnek bir yapı tasarlamaktır. Böylelikle lider, amaçları yeniden tanımlayan ve kaynakları optimize eden bir araç ve rehber ortaya çıkarır.

2. Finansal Sonuçlar: "Sonuçlar" çok güçlü bir kavramdır ve yönetilmediğinde şirketin uzun dönemli sağlığını riske sokar. Çalışanların yaptıkları ile sonuçları arasındaki ilişkiyi kaybeden, öğrenme fırsatlarını kaçıran liderler, şirketlerine uzun dönemli fayda sağlama fırsatını kaçırmazlar. Etkin liderler, sadece kısa dönemde pazar kazançları elde etme endişesi yerine, uzun dönemli iyileştirmeler yapabilmek için dönemsel sonuçları bir metrik olarak kullanmanın daha etkili olduğunu bilirler. Sonuçları iyileştirme yapmak amacıyla bir teşhis aracı olarak kullanırlar ve çalışanlardan analiz yapma sürecine katılmalarını isteyerek onları açık diyaloga yönlendirirler. Böylece çalışanlar daha iyi fikirler üretmeye ve her geçen dönemin ardından finansal beklentileri aşmaya eğilimli olurlar.

3. Liderlerin Kendi İşlerine Yönelik Anlayışları: CEO'lar liderlik etmek için bir çok rol üstlenir, fakat onları kuşatarak geri bildirim ve onay bekleyen çalışanları karşısında şöyle bir yanılığa düşerler: "Benim sorumluluğum, her sorunun cevabını bilen kişi olmak." (Bu durum özellikle müteşebbis CEO'larda, kurum ile kendi kimliği sıkı sıkıya bağlı olan kişilerde görülür.) "Cevapları bilen kişi", kendisini tüm çatışmaları uzlaştıracak, kararları verecek ve belirsizlikleri çözecek kişi olarak görme hatasına düşer. Bu onu çok yalnız, izole edilmiş bir pozisyona kaydırır ki, bu noktada bilgiler güvenini yitirir ve yararlı geri besleme körleşir. Etkin liderler tam tersine rollerinin, kritik sorular sormak, cevaplarını alabilmek, bunun için çok açık ve net bir şekilde katkı beklemek, astlarını mücadeleye sokmak ve aralarında işbirliğini arttırmayı teşvik etmek olduğunu bilirler. Bunu yaparken pozisyonlarını onlara karşı bir güç unsuru olarak kullanmak yerine, karar verme mekanizmasını işletirler. Bu mekanizma ne kadar apolitik, ne kadar işbirlikçi olursa, o kadar gerçekler üzerine oturur. Bunun için bir liderin egosu ile işini birbirinden ayırması gerekir.

4. Zaman Yönetimi: Her yönetici zamanın yetersiz olduğunu düşünür. Ajandalar, zaman yönetimi eğitimleri, yönetici sekreterleri bize sahip olmadığımız zamanı hatırlatır. Zaman sınırları ile cebelleşen ve yöneticilerin ensesinde soluyan bir lider, belirli sürede mümkün olan en çok sonucu almaya çalışırken herkesi gergin ve devamında verimsiz kılabılır. Bir CEO, eğer iletişim ile şirkete bir kaynak olarak zamanın sıkıştırılması yerine (her ne pahasına olursa olsun) stratejik olarak kullanılmasını gerektiğini iletirse daha etkin olur. Bu nokta delay gibi görüne de önemli bir ayrımdır. Zaman dar iken daha az işi daha iyi yapmayı iletişimle ifade eden liderler, yöneticilerine güven verir. Böylece herkes bu değerli kaynağı iyi kullanma konusunda, belirli zaman aralığında gerekenleri yerine getirmek için çalışır.

5. Kurumsal Kültür: Kültür deklarasyonlarla yaratılmaz, kazanmaya odaklı beklentilerden türer. Sağlıklı bir kültür, doğru hedeflere odaklanarak ve pazarda kazanan tecrübeleri yaratarak oluşturulur ve sürdürülür. Başarılı firmalar çalışanlarının işe gelmek istediği yerlerdir, naz yapmazlar ve işlerinde fark yaratırlar. Sağlıklı kültürlere sahip şirketlerde çalışanlar karanlıkta bırakılmaz, heyecan veren aydınlığın bir parçası olduklarına inanırlar. İşe içlerinde bir ateşle gelirler, bu herkesin liderlik ve iş uygulamalarını açıkça anlamasının sonucunda oluşur. Firmadaki her bir çalışan, firmanın geleceğine nasıl katkı sağlayacağını bilir.

(Harvard Business Review, Mayıs 2006, John Hamm)

DD 2006-2007 DÖNEMİ GENELE AÇIK (OPEN COURSE) EĞİTİM SEMİNERLERİ DEVAM EDİYOR

DD Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi, Çırağan Sarayı'nda 14 yıldan beri geleneksel olarak düzenlediği Genele Açık (Open Course) eğitim seminerlerinde 2006-2007 döneminde de seçkin katılımcıları ağırlayacaktır. Seminer tarihlerimiz sizlerden gelen isteklere göre gereğinde yeniden belirlenecektir. Katılmak ve görüş bildirmek isteyenlerin DD'yi aramalarını bekliyoruz.

Finansal Tabloları Okuma Sanatı ve Yönetim Aracı Olarak Kullanılması - 02/11/2006

Finans raporlarının okunmasının metod ve teknikleri, ayrıca bunların etkin bir yönetim aracı olarak kullanılması konusu katılımcılara aktarılacaktır.

Marka Oluşturma ve Marka Yönetimi - 08/02/2007

Günümüzün en önemli ekonomik konularından biri olan marka, markalaşma süreci ve marka yönetimi hakkında en başarılı olmuş örnekler ve bilimsel nitelikli veriler ortaya konulacaktır.

Fiyat ve Maliyetlerin İndirilerek Rekabet Üstünlüğünün Sağlanması - 07/12/2006

Maliyet indirim tekniklerini kullanarak, rekabetçi firmaların oluşturulması ve bunun küresel şartlarına yansımaları tartışılacaktır.

Pazarlama Stratejileri ve Uluslararası Pazarlama - 08/03/2007

Bu seminerlerde rekabetin bütün şiddetiyle yaşandığı günümüzde, işletmelerin rakiplerine göre farklılaşarak, politika ve strateji geliştirebilmeleri için gerekli bilgi ve uygulamalar üzerinde durulacaktır.

Rekabette Stratejik Yönetim ve Liderlik Bilinci - 04/01/2007

Globalleşmenin zorunu olarak getirdiği stratejik yönetim ve buna bağlı liderlik bilinci tartışılacaktır.

İşletmelerde Finansal Denetim Uygulamaları - 05/04/2007

Çeşitli yönleriyle finansal denetim kavramı, Türkiye uygulamasında en çok tespit edilen problemler ve muhasebe farklarının irdelenmesi. Farklı denetim tekniklerinin açıklanması.

2006-2007 Yılı Ekonomik Beklentiler ve Geleceğin Ekonomik Projeksiyonu -03/05/2007

2006-2007 yılı Türkiye ve Dünya'da makroekonomik beklentiler ve gelecek dönemle ilgili ekonomik tahminleri ve projeksiyonları bu seminerde bulacaksınız.

fax: 0212 217 86 65

web: www.dd.com.tr

e-posta: dd@dd.com.tr