

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

Kurumunuzun hizmet tarzı ve bu tarzın işleyip işlemediği konusunda uyanık olunuz.

Hizmet tarzınız uygunsuz olduğunda, ya bu tarzı değiştirin veya terkedin.

Unutmadık, Siz de Unutmayın!

Türkiye'nin unutamadıklarından kesitler:

17 Ağustos 1999. Acı haberle tüm Türkiye uyanışa geçti. Evet darbe değil, bir felaket haberi idi adeta. Güçlü bir kuvvet her şeyi yerlebir etmişti. Deprem... Merkez üssü Adapazarı olmak üzere çoğu ilimizde hasarlar ve ölümler meydana geldi. Hayatın geçeklerinden biriyle daha yüzleşiyorduk. Bu kez kötü dikilivermişti önümüze. Adeta yıkıldık.... Ezildik tüm milletçe.... Boynumuz büküldü... İçimiz, yüreğimiz yandı... Çamura battık... Tüm ülkelerden yardımlar talep ettik. Afet bölgelerimize birtürlü ulaşmayan haberler ve ihtiyaç malzemeleri gönderdik. Kimi zaman milletçe bir noktada kavuştuk, buluştuk. Kimi

zaman ise acılarımızla yalnız kaldık.

17 Ağustos depreminde yaşadığımız felaket yüreklerimizde derin izler bırakırken 21 Şubat 2001 tarihinde başka bir depremle canevimizden tekrar sarsıldık. Devalüasyon... İkinci depremi yaşattılar. Yine sallandık. Doğrulamadık. Deprem uçullularını Ankara'dan aldık. Tam sallantının duracağına inandırıldık, o anda yer yerinden oynadı. Yine dış ülkelerden yardımlar istedik. Fakat bu seferkiler ilk deprem gibi değildi. Yardımlar faturalandırılıyordu.

İki senede iki sarsıntı yaşamış olduk. Fakat ikincisinde ilk depremde olduğu gibi devletle - millet kenetlenemedi. Bu depremi sadece mağdur halkımız hissetti. Onlar öyle sallandılar ki 7.4, 7.5 değil, bu 9.00 şiddetindeydi. Piyasalarda artçı şoklar devam etmekte. Bu felaket ilki gibi yüreğimizi yaktı fakat daha da önemlisi ceplerimiz de yandı.

Bu gidişe dur demek için somut ve hızlı adım atmazsak çözüm gittikçe zorlaşıyor. Çözümü kendimizin dışında aramak ise, işi kördüğüm edebilir. "El, elin eşeğini türkü çağırarak arar" deyimi, yaklaşım hatalarımızı en iyi anlatan cümle. Uluslararası işbirliği tamam da, sorun ulusal ve ulusal duyarlılıkla çözülebilir.

Biz bu iki tarihi unutmadık, sizler de unutmayın! Dersleriyle birlikte. Diğer bir şeyi de unutmayınız; insan kaynağımız ve diğer fırsatlar iyi değerlendirildiğinde, bu ülke için bu sorunlar aşılamaz değil, üstelik çok küçük.

SÜLEYMAN ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı

"Sorumluluk" (sh.3)

Prof.Dr. Canan Çetin

- "En İyi Çalışanı Bulmak, İşe Almak ve Tutmak İçin... Şu Soruları Sorun, İnsanlar Farkında Olmadan Gerçek Potansiyellerini Gösterirler" (sh.4)

Executive Focus, Haziran 2000

• "Sanatta Kalite"

dd Kurumlara Kalite Belgesi kazandırma çalışmalarıyla yeni başarılarla imza atıyor.

• "Yönetim Geliştirme Hizmetlerimiz"

dd Düzce'de faaliyet gösteren Önder Orman Ürünleri'ni hedeflerine taşıyacak çalışmalar yürütmeye devam ediyor.

• "Çırağan Seminerleri"

dd, ufuk ve vizyon geliştirici seminerlerle teori ile pratiği, lokal ile globali bir arada yoğurmanıza katkı sağlıyor.

• İnsan Kaynakları

dd, yönetici ve eleman seçimi, yönetici yetiştirme ve geliştirme, iş değerlendirme, ücret ve pirim sistemleri, performans değerlendirme çalışmaları ile şirketlere hizmet sunmaktadır.

• dd "İngilizce" Eğitimlerine Start Verdi

Sandwich Method'la yapılan işbirliği sonucu pratik ve etkili yabancı dil öğretimi başlamıştır.

• Kurum İçi Seminerler

dd, eğitim içerikleri şirket hedefleri ile uyumlu kurumunuza özel eğitimler düzenlemeye devam ediyor.



Genele Açık (open course) Seminerlerimiz nisan - temmuz 2001 dönemi seminer programı

dd'nin Ufuk ve Vizyon Geliştirici Çırağan Sarayı Eğitimleri yeni programlarıyla yine gündemi yakalamakta.

Eylül 2000'de başlayan dönemde Çırağan Sarayı'nda düzenlediğimiz seminerlerimize müteşebbis ve yöneticiler yoğun ilgi gösterdi. Güncel konulardaki seminerlerimiz yandaki program doğrultusunda devam etmektedir.



15 Şubat 2001 tarihinde düzenlenen ve Özlem Tosun tarafından sunulan "Profesyonel Yaşamda İmaj" semineri



25 Ocak 2001 tarihinde düzenlenen ve Prof. Dr. İlhan Erdoğan tarafından sunulan "İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikoteknik Yöntemin Kullanılması" semineri

genele açık seminerlerimiz

yer : Çırağan Sarayı

saat : 09.30 - 17.30

İptaller

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

İndirim

Aynı seminere, aynı kurumdan 1 kişiden fazla katılım durumunda %5, üç kişiden fazla katılım %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.

katılım bedeli

Bir günlük seminerler
300 USD +KDV
İki günlük seminerler
450 USD + KDV

Yayınlarmız

Değişim Dinamikleri, yayıncılık çalışmalarını seri yayınlar mantığı ile değil, özgün ve seçkin eserleri iş hayatına kazandırma şeklinde yürütmektedir.

Kendi alanında yetkin uzman ve akademisyenlerce hazırlanmış telif eserleri yönetici ve iş adamlarımızın yararına sunmayı hedefleyen dd'nin yayınladığı bir diğer eser de sağlık sektörüne hitap eden "Sağlık Ekonomisi ve Hastane Yönetimi" isimli kitaptır.

Sağlık ekonomisinin genel teorik konuları ile hastane yöneticiliği uygulamalarının bir bütün olarak ele alındığı bu kitap, özel ve kamu sağlık kurum ve kuruluşlarının karar mekanizmalarında yer alan

müteşebbis, genel müdür, başhekim ve diğer üst düzey yöneticiler ile ülkemizdeki sağlık sektörü ile ilgili hemen herkesin faydalanabileceği sahasındaki tüm güncel gelişmelerin büyük bir yetkinlikle incelendiği bir eserdir.



| | | |
|--|------------------|-------------------|
| Şirket Değerlemesi | 12 Nisan 2001 | Perşembe |
| Firmanın mali durumu ile faaliyet sonuçlarının değerlendirilebilmesi, firmanın amaçları ile tutarlı, rasyonel kararlar alınabilmesi için, finans yöneticisinin elinde bulunacak analitik araçlar. | | |
| Kriz Yönetimi | 14 Nisan 2001 | Cumartesi |
| Çevresindeki krizler karşısında bir işletmenin neler yapabileceği ve kendisi kriz içinde ise nasıl davranabileceği konusunda bilgi ve örnek uygulamalar. | | |
| Yönetici Asistanı / Sekreteri Eğitimi | 18-19 Nisan 2001 | Çarşamba/Perşembe |
| Asistan/Sekreter için zaman planlama, organizasyon, yeni fikir geliştirme, karar verme, problem çözme, etkili konuşma, dinleme ve yazma, ikna yöntemleri.... | | |
| Stratejik Yönetim Planlaması | 26 Nisan 2001 | Perşembe |
| Kuruluşlara, zayıf yönlerinin güçlendirerek, piyasanın tehitlerini fırsatlara dönüştürmek için gerekli metodoloji ve uygulamalar. | | |
| Bireysel Başarıyı Geliştirme ve Etkili İletişim | 02 Mayıs 2001 | Çarşamba |
| Kurumsal başarının temeli başarılı ve üretici insanlarda yatıyor. Çalışmalarınızın kişisel gelişimi ve dolayısıyla kurumunuz için doğru bir yatırım. | | |
| Kriz Sonrası Uygulanması Planlanan Dalgalı Kur Sistemi Açısından Serbest Bölge Avantajlarının Değerlendirmesi | 12 Mayıs 2001 | Cumartesi |
| Kurumların serbest bölge avantajlarından yararlanmasını sağlamak amacı ile izlemeleri gereken yöntemler. | | |
| Finansal Denetim | 24 Mayıs 2001 | Perşembe |
| Etkin bir denetim süreci ve standartları ile ilgili güncel, işlevsel bilgi ve teknikler, metodolojik bir denetim yönetimi olarak finansal denetim. | | |
| 2001 Yılı Yatırım Teşvik Mevzuatı | 26 Mayıs 2001 | Cumartesi |
| Yürürlükte olan Yatırım Teşvik Mevzuatı ve Uygulamaları hakkında sanayiye ve iş adamlarına yol gösterici bilgiler ve örnek uygulamalar. | | |
| Yönetimde Verimsizliği Hazırlayan Faktörler | 07 Haziran 2001 | Perşembe |
| Katılımcıların üretim, yönetim ve hizmet kavramları açısından oluşan doğal ya da yapay değişim ortamını doğru ve uygun algılayabilmelerini ve uyum amacı ile yapılacak değişim faaliyetlerinin temel etkilerini uygulama öncesinde irdeleyebilme basiretini geliştirmek. | | |
| Türk Ekonomisinin Perde Arkası ve Beklentiler | 21 Haziran 2001 | Perşembe |
| Karar almada ve stratejik hedefleri belirlemede makro ekonomik göstergelerden nasıl yararlanılır? Milli ekonominin hedefleri, kaynakları, ekonomik büyüme, ödemeler dengesi, 2001 yılı makro hedefleri.... | | |
| Pazarlama Stratejileri | 28 Haziran 2001 | Perşembe |
| Rekabetin bütün şiddetiyle yaşandığı günümüzde, işletmelerin rakiplerine göre farklılaşarak politika ve strateji geliştirebilmeleri için gerekli bilgi ve uygulamalar. | | |
| Yatırım Projelerinin Değerlendirme Kriterleri | 05 Temmuz 2001 | Perşembe |
| İşletmelerin gelecekteki başarısı açısından stratejik önem taşıyan yatırım projelerinin değerlendirilmesi teknikleri. | | |
| Etkin Takım Yönetimi ve Motivasyon | 19 Temmuz 2001 | Perşembe |
| İletişim, insan ilişkilerinde "görüneni" değil "görünmeyeni" anlayabilmektir kişilerin "duygusal dünyası"nı, sözsüz iletişimlerini duyabilmek, görebilmektir... | | |

Çalışanlarınızın gözünde iyi bir üst/amir olup olmadığınızı aşağıdaki sorularla gözden geçirebilirsiniz.

- Çalışanlarınızı onların dostluklarını kazanarak yönetebiliyor musunuz?
- İnsanları önemli olduklarını kendilerine hissettirerek motive edebiliyor musunuz?
- Kurumunuzdaki değişiklikleri çalışanların bilgi ve katılımını sağlayarak yapıyor musunuz?
- Çalışanlarınızın problemlerine yaklaşım şekliniz onları mutlu ediyor mu?
- Hata yapanlara yaklaşım tarzınız olumlu ve yapıcı mı?
- Çalışanlarınızın kurumunuza bağlılığını geliştirebiliyor musunuz?

Herhangi bir organizasyonun yaratılışı,
bir uzlaşmalar silsilesidir.



dd Düzce'de

Düzce'de faaliyet gösteren ve yeni kurulan Önder Orman Ürünleri şirketi, değişim dinamiklerinden danışmanlık hizmeti almaya başladı. Proje kapsamında öncelikle kurumun mevcut durumunun analizi yapıldı. Daha sonra şirketin yönetsel prensip ve politikaları belirlendi. Elde edilen bilgiler doğrultusunda şirketi hedeflerine taşıyacak uygun organizasyon yapısı tespit edildi. Halen yürüttüğü insan kaynakları, kadrolama ve yönetim kalitesini arttırmaya yönelik hizmetleri ile dd, kurumun sağlıklı gelişmesi ve büyümesine katkı sağlamaktadır.

Sanat'ta Kalite

dd'nin Genel Yönetim ve Toplam Kalite Yönetimi konusunda danışmanlık hizmeti sunduğu İstanbul Kültür ve Sanat Ürünleri A.Ş., sekiz aylık hazırlık döneminin ardından yapılan Kalite Standartları Belgelendirme tetkikini başarıyla tamamlayarak ISO 9000 belgesi almaya hak kazandı.



Anlayın: Birçok kişi için bu, sadece bir iş

Bir çalışanın davranışlarını kirliyorsunuz, ama onun ruhunu satın almıyorsunuz. İş hayatında çalışanlarınızdan profesyonel ve üretken davranışlar bekleme hakkına sahipsiniz. Bunu talep edin, ama çalışma saatleri sona erdiğinde durun.

Çalışanlarınızdan kendilerini sizin kadar işe adanmalarını beklemeyin. Patron olmanızın sebebi, iş dünyasına farklı bir perspektiften bakmanızdır. Çok az kişi yönetim kararlarına katılmak ister. Onları bu konuda destekleyin ama istisna oluşturdularını da unutmayın. Problem, kişilerden fazla mesai yapmalarını, eve iş götürmelerini, ailelerden ve kişisel ilgilerinden feragat etmelerini, işi hayatlarının merkezi yapmalarını isteyen patronlardan kaynaklanır.

Yöneticiler ve Liderler örnek oluştururlar ama "örnek oluşturmak" ile "gizli talep" arasındaki farkın anlaşılması gerekir. Çoğu insan işinde eğlenmek, üretken olmak, kişisel ve finansal olarak tanınmak ister. İşten sonra, ailesiyle, arkadaşlarıyla vakit geçirmek, aktivitelere katılmak ister. İşte zihinsel olarak günde 24 saat kalmak istemez. Bu kuralı göz ardı etmenin sonucu yüksek ciro, gizli ve açık küskünlük ve iş sistemine potansiyel bir sabotaj olabilir.

Örnek Olay

Walt bir mimarlık şirketinde başarılı bir yöneticiydi; zorlu, dikkatli, çaba harcayan ve ilgili bir insandı. Zaten bunun için yönetim mevkiine yükselmişti. Çalışanlarından da aynı derecede sorumluluğa sahip olmalarını, mesai 9 ile 5 arasındayken, insanlardan daha erken işe gelmelerini ve daha geç çıkmalarını bekledi. (Sadece özel projeler için değil) Bu şekilde davranmayanların ücret artışları az oldu ve O'nun tarafından küçümsendiler. Planlanmış izinleri, algıladığınız çalışma talebinden dolayı, tekrar düzenledi, öğle arasında tam kullanımlara kaşlarını çattı.

Walt işe erken gelme, işten daha geç ayrılma, öğle arasının önemli bir kısmını çalışmaya ayırma vb. konularda örnek oluşturduğundan beri, bunun kabul edilebilir ve arzu edilir olduğuna inandı. Bu mesajı vermek için, ilk çocuğunun doğum hikayesini memnuniyetle anlattı, bir saat içerisinde karısını hastaneye götürmek için aceleyle işten çıkmış ve doğumdan sonra çalışma masasına dönmüştü.

Walt'ın tek hayal kırıklığı kendi alanındaki çalışanların ortalama 7 yıl ve üstüne 1 ay işte kalmaları, insanların fazla mesai için ücret almamaları konusunda şikayet etmeleri, çalışanlar tarafından açılmış bazı davalara karışması ve bazen projenin, en kritik noktasında çalışanların tam olarak yetenekli olmasına rağmen yavaşlatılmış gibi görünmesiydi.

Kendi İş Hayatınıza Yansımaları

- Çalışanlarınızın iş ve kişisel hayat hakkındaki tavrınızı nasıl tanımlar?
- "Örnek Oluşturmak" ve "Gizli Talep" arasındaki ayrımı nasıl yaparsınız?
- İş ve kişisel hayatınızı nasıl dengeleyorsunuz?

Reflections For Managers

Bruce Hyland & Merie Yost

İş yaşamı birçok belirsizlikleri içeren zaferler ve yenilgilerden oluşur. Hepsini sanki zafermiş gibi değerlendir ve sahip çık.



Sorumluluk

Sanırım bir çoğumuz bu konuyla dertli veya şikayetlerimizin, eleştirilerimizin çoğunu sorumsuzluk oluşturuyor. Sorumluluk nedir?

Herhangi bir olgu (olay) karşısında, eğer birey sahip olduğu duygu, düşünce ya da bunların sonucu olan davranışından dolayı başkalarının etkilendiğini fark edip ifade eder ve bunların da kendisine ait olduğunu kabul ederse o konuda sorumluluğu üstüne almış demektir. Sorumluluk kavramı duygu/düşünce, davranış, farketme, ifade etme, kabul etme, öğrenme kavramları ile çok yakından ilişkilidir.

Bizim kültürümüzde sorumluluk kavramı erkeklerin ancak askere gitmeleri ile, hanımların ise evlenmeleri ile kazanılır. Hatta halen geçerliliği olan birşey de askere gitmeyen erkeğe kız zor verilir. Askere gittiğinde artık tabiri caiz ise adam olmuştur. Çocukları çok severiz ve sorumluluk sahibi olmalarını isteriz. Bu konuda benimle ilgili bir anımı paylaşmak istiyorum:

Kızımın özel durumu ile ilgili psikoloğu ile konuşuyorduk. Kişiliğinin oluşumuna katkıda bulunmuş diye masada ona da sandalye ayırmamızı, onun da yerinin olması gerektiğinden söz ediyordu. (varsın-önemlisin-değerlisin vb. ihtiyacı için) Daha sonra da sorumluluk kavramını öğrenmesi için sofrayı kurarken onu da bu işe dahil etmeyi, ondan yardım isteyip tabağı, çatalı taşıtmayı söyledi. O gün bütün tabaklarım kıymetli olduğunu ya kırılırsa ne olacak diye, taşıyacağı çatal, bıçağın da çocuğa zarar vereceğini düşünmeden edemedim. Tabii bunu doktoruyla paylaşmadım. Zamanla doktorun önerilerine daha da fazla önem verdiğim için bu yolculuğa çıktığımızı düşünüyorum. Evde muhakkak çocuğuma taşıtacağım, ondan yardım isteyeceğim, görev vereceğim işler var. Çatal, bıçak eline vermekten korkuyorsan kaşık da mı yok çevrede, kaşık ver o zaman. Bunları yaptırdıkça çocuğun kendisine güveninin de geldiğini gördüm. Yani bir taşla kaç kuş vurduk? Zamanla sorumluluk kavramının da kızımda oluşmaya başlamasını görmek beni memnun ediyor. Çünkü hayat onun için daha önem kazanacak. Eğer bunları onunla paylaşmasaydım, "sen taşıyamazsın" dediğimde onun onurunu kıracaktım. Tabağın yerine yenisini koyabilirdim ama onurunu tamir edemedim.

Bir hafta sonu bir söyleşide bulunmak üzere İstanbul dışına çıkmam gerekti. Gideceğim kurum bir araba göndererek beni aldırılmış evimden. Çok da hoşuma gitmişti ama bunun sürekli böyle olmayacağını, ama şu anın hazzını, keyfini çıkarmam gerektiğini biliyordum. Gittik, gayet güzel bir yolculuk oldu ve yararlı bir söyleşi de olduğunu söylersek bir kompleks olmasa gerek. Ben de onlardan çok şey aldım. Burada beni etkileyen önemli bir husus da Şoför Mustafa Bey'in dönüşte evimin önüne geldiğimizde kurumdaki amirini arayarak beni sağ salım

biraktığından haberdar etmesiydi. Ne güzel bu konuda Mustafa Bey'in sorumluluğunu almış, paylaşması.

Sorumluluk kavramıyla ilgili bir diğer bilmemiz gereken husus da sorumluluğun yalnız yaptıklarımızdan dolayı olan şeylerden değil, yapmadıklarımızdan da doğabileceğidir. Önemli husus burada karşımıza çıkmaktadır. Yapmadıklarımızdan da sorumluyuz. Bununla çok yakından ilişkili kavram hatanın paylaşılması, hatanın sorumluluğunun alınmasıdır. Yani bizim sınırlarımız içindeki şeylerden sorumluluklarımız devam ediyor.

Bu konuda yine seminerimle ilgili bir anımı paylaşmak istiyorum: "Sorumluluk ve İlişkiler" başlıklı seminerimde sorumluluk kavramlarından bahsettim. Daha sonra bana gelen bir soru üzerine bunun çocukluktan itibaren öğrenilmesi gerektiği konusuna değindim. İçlerinden pek çoğu bana "asıl bu seminerde biz değil çocuklarımız olmalı" dedi. Anladım ki mesaj tam gidememiş. Çünkü çocuk yetiştirme konusu, her ne kadar şu ana dek düşünce de daha çok anneye vakfedilmişse de bunda babaların da sorumluluğu asla ihmal edilmemelidir. Bu anım bana ebeveynlerden birisinin genellikle annelerin çocuğu çok fazla sahiplenmeleri sonucu babanın çocuk üzerinde yetiştirme hak ve görevlerini görmemesine, kullanmamasına ve sorumluluğunu paylaşmamasına neden olmaktadır. Tabii bu da o çocuğun yetiştirilmesinde onun yarınki başarılarında güvensizlik, eksiklik, başarısızlık demektir. Sorumluluk kavramı fakülterde yönetim, işletme derslerinde veriliyor. Öğrenci işe girdiğinde işteki taraflardan ilk gördüğü, model aldığı şey sorumluluk iyi bir şey olmadığı, ateşten bir top olduğu, eline düşenin topu hemen karşısındakine attığıdır. Eğer çocukken başlayan bir sorumluluk bilinci aşılanmamış, geliştirilmemiş ise... Oysa eğer yaşadığımız hayattan birşeyler elde etmek istiyorsak yaşantımızı ve zamanımızı ayırdığımız işlerle ilgili sorumluluğu üzerimize almamızdır.

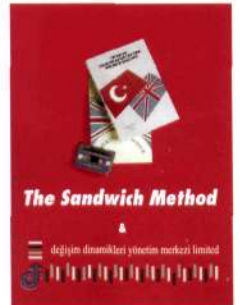
Sorumluluk paylaşıldıkça olumlu hale gelir. Aynı sinerji gibidir. Sorumluluğa acı bir kızgın top gibi bakanları gördükçe bu beni üzüyor. Benim de bunda payım var diye düşünüyorum. Çünkü hayatın anlamı orada saklı. Hayatta mutlu olmayı uzaklarda arayanları gördükçe de üzülüyorum. Onu uzaklarda aramayınız. O sizde saklı.

Son söz... Lütfen çocuklarınızın sorumluluk almaları için, adam olması için askere gitmesini, çalışmasını ya da evlenmesini beklemeyiniz. Eğer bir kişi askere gitmiyor, evlenmiyor, çalışmıyorsa söyler misiniz bu kişi ne zaman adam olacak?

Prof. Dr. Canan Çetin

Değişim Dinamikleri ve The Sandwich Method İşbirliğiyle Sunulan İngilizce Eğitimleri Başladı

İlk olarak bir seviye belirleme sınavına giren adaylar en fazla altı kişiden oluşan gruplar halinde veya bireysel olarak yabancı bir eğitimle, alışılmış kurs sisteminden çok farklı İngilizce öğreniyorlar.



The Sandwich Method

değişim dinamikleri yönetim merkezi limited

Kurum İçi Eğitimler

Değişim Dinamikleri kurumunuza özel eğitimler düzenliyor.

İstendiğinde yapılabilecek eğitim ihtiyacı analizi çalışmaları ile kurumun gerçek eğitim ihtiyaçları tespit edilerek, eğitim içerikleri şirketin hedeflerine uyumlu şekilde hazırlanır ve uygulanır.



Üsküdar Belediyesi "Müşteri İlişkileri ve Halkla İlişkiler" semineri



Kar Gıda "Etkin İletişim Teknikleri" semineri



Sespa "Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000" semineri

Kurumlara Özel Düzenlenebilecek Eğitimlerimizden Bazı Örnekler

- Yönetim ve Organizasyon
- Toplam Kalite Yönetimi
- Temel Yöneticilik Bilgileri
- Halkla İlişkiler
- Yönetim Bilgi Sistemleri ve Raporlama
- Motivasyon Arttırma Teknikleri
- Toplantı/Zaman Yönetimi
- Etkin Takım Çalışması
- Profesyonel Yaşamda İmaj
- İşletmelerde Süreçlerin ve Faaliyetlerin Denetlenmesi
- Yönetim Aracı Olarak Bütçe
- Şirket Yönetiminde Finansal Vizyon ve Makro Finansal Hedeflerin Belirlenmesi
- Mali Tablolarda Analizi ve Değerlendirme Teknikleri
- Problem Çözme/Karar Verme Teknikleri

dd İnsan Kaynakları

dd'nin insan kaynakları hizmetleri kapsamında daha çok üst düzey yönetici tedarik danışmanlığı yer almaktadır. Ancak yönetim geliştirme projesi üstlenilen firmalarda yapılan kurumsallaşma projeleri çerçevesinde hem organizasyon, hem de kadrolama işi üstlenilir. Burada en alt düzeyden, tepe yöneticilerine kadar her türlü talepler karşılanmaktadır.

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

dd'nin insan kaynakları faaliyetleri; yönetici ve eleman seçimi, yönetici yetiştirme ve geliştirme, iş değerlendirme, ücret ve prim sistemleri, performans değerlendirme şeklinde sıralanabilir.

EN İYİ ÇALIŞANI BULMAK, İŞE ALMAK VE TUTMAK İÇİN... ŞU SORULARI SORUN

İNSANLAR FARKINDA OLMADAN GERÇEK POTANSİYELLERİNİ GÖSTERİRLER

Bazı insanlar doğru kişiyi işe almak için uzun zaman harcarlar. Örneğin bir şirketin sahibi olan Bob, iki ya da üç aday için basit bir araştırma yaptığında her birini yemeğe davet eder. Fakat adaylar restoranın Bob'un arkadaşına ait olduğundan ve garsonun da onların emriyle hareket ettiğinden habersizdir.

Eğer aday iyi pişmiş bir biftek isterse, garson aksini getirecek ve Bob onun reaksiyonlarını inceleyecektir. Eğer aday garsona itiraz ederse Bob onun İDDİACI biri olduğunu anlayacak, eğer aday hiçbirşey söylemezse "yemeğin nasıl" diye soracak, aday "iyi" diye cevap verirse, bu onun UYUMLU olduğunu gösterecektir. Emin olmak için Bob "sen iyi pişmiş sipariş ettin" diye söyleyecek eğer aday "evet, ben bunu normal olarak garsona belirtirdim ama ben yemek için değil iş için burdayım" derse bu onun MUHAKEMECİ olduğunu gösterecek ve Bob aradığını böyle bulacaktır.

Bill Gates sert biridir. Başvuran adaylar harika özgeçmişlere, mükemmel referanslara ve müthiş iş deneyimlerine sahip olabilirler ve kendilerini görüşmede iyi tanıtabilirler. Fakat Gates Amerika'da kaç tane suni çimen alanı vardır? Ya da, niçin etrafta kanalizasyonlar var? gibi sorular sorarak kararını şekillendirir. Gates doğru cevabı ummaz, ya da istemez, fakat adayın düşüncelerindeki ilerlemeyle ilgilenir.

Endüstrinin ilk kuralı, yanlış insan kuruma üç yıllık maaş kadar zarar verir. 50.000 \$'lık işçi 150.000 \$'a mal olur. Aynı zamanda kayıp fırsat maliyetleri vardır... fazladan kayıp iş, potansiyel müşteri ve zaman.

20 yıl önce adı Ed Ryan olan bir adam kimin işe alınacağını anlaşılabilir doğruluğu ile saptayan basit bir metod geliştirdi ve bu yönteme En İyi İşe Alma dendi ve kısa sürede başarılı oldu. Bu yöntem nasıl çalışır:

Ed Ryan birçok şirketin ortak 3 yanlıştan dolayı üst seviyede insan bulmakta ne kadar zorlandıklarını keşfetti. Birincisi, onlar birilerini bilgileri için işe alıyorlar, sonra kim olduklarını anlayıp işten çıkarıyorlar. İkincisi, aceleyle işe alırken işten çıkarmalarda ağır davranıyorlar. Üçüncüsü ve en büyük sebep, şirketler yanlış insanlara sapanıyorlar, işe alma kararlarını kişilerin geçmiş tecrübelerine dayandırıyorlardı.

ÖLÜMCÜL HATA: Geçmiş tecrübeler insanların gelecek performansı için küçük bir göstergedir. En iyi gösterge onların davranışsal özellikleridir. Onlar kimdir, nasıl yönetilirler, nasıl karar verirler, nasıl çalışırlar ve diğerlerinden nasıl etkilenirler.

Örneğin, EDS'de Roos Perot departman müdürü arıyorken bir öğretmeni işe aldı. Çünkü onlar bilgi sistemi hakkında hiçbirşey bilmesede, yönetebilme özelliğine sahiptir. Gates ve Perot biliyorlar ki insanlar bilgileri ve yetenekleri öğrenebilirler, ama davranışsal özellikleri öğrenemezler. Doğru özelliklere sahip insanlar şaşırtıcı bir biçimde çabuk öğrenebilirler. İyi bir müdür olmanın ne kadar süreceğini kimse bilemez.

Bir alanda uzmanlaşmak için herhangi bir özelliğe sahip olmak

gerekmez. Doğal özelliklere sahip birini bulursan iyi bir müdür bulmuşsunur. Ve aynı doğru hükümle, eğer satıcılar, mühendisler, finansçılar, araştırmacılar, fon kurucuları, resepsiyonistler, sekreterler, sürücüler, hemşireler arıyorsan doğal özelliklere sahip birini herhangi bir endüstri için düşünebilirsin. Her iş, en iyi olmak ve en iyiyi yapmak için bazı özellikler grubunu gerektirir.

Ryan bir kişinin iş içerisinde nasıl bir performans göstereceğini tam olarak önceden ortaya çıkararak 25 davranışsal özelliği tespit etti. Bu özellikler akıl, bilgi, tecrübe, kişilik yada eğitimle yapılacak şeyler değildir. Fakat özellikler, onların insan olarak nasıl oldukları, nasıl içgüdüsel davrandıkları ve an ve an aldıkları kararlar için herşeydir. 25 özellik 4 kategoride toplanır.

1.MOTİVASYON: Bir insanı ne yönetir? Bazı işler, egoları tarafından motive edilen insanlar ister. Diğerleri ise, idealleri tarafından, ya da grup için en iyisini isteyenler tarafından motive edilen insanlar ister.

2.DÜŞÜNMEK: Bir kişi nasıl bilgi toplar ve karar verir? Bir iş yavaş ve mükemmel karar verebilen insanları isterken; bir diğeri ise, az bir bilgi ile kısa zamanda karar verebilenlere ihtiyaç duyar.

3.HAREKET ETMEK: Bir kişi işini nasıl yapar? Bazı işler grup çalışması gerektirirken, bazıları yalnız başına iyi çalışan birini ister. Bazı işler, farklılığı seven etkileyici insanlar isterken, bazıları ise rutini tercih eder.

4.BİRBİRİNİ ETKİLEMEK: Bir kişi diğerleri ile nasıl etkileşim içindedir? Bazı işler, mücadeleci insanlara ihtiyaç duyarken; bazıları, yardımsever insanlara ihtiyaç duyar.

Davranışsal özelliklerde, doğru yada yanlış yoktur; sadece sağ ya da sol eli kullanmayı tercih etmek gibi doğal tercihler vardır. Her iş, kritik olarak göze çarpan 5-7 anahtar özellikler grubuna sahiptir. Biz bu özellikler grubuna "Yüksek Performans Profili" deriz.

"Yüksek Performans Profili" her aday için ölçü olacak bir listedir. Spesifik bir işin istediği motivasyon, hareket etme, düşünme, birbirini etkileme yeteneklerine sahip birini bulduğunda, bir eldiven gibi organizasyona ve işe uyan birini bulmuşsunur.

"Yüksek Performans Profili" araştırma ve değerlendirmeni kolaylaştırır ve görüşmelerinizde büyük kolaylık sağlar, zaman kazandırır. Telefon sohbeti sırasında, çok hızlı sorular adayın istenilen özelliklere sahip olup olmadığını gösterir. Sadece birkaç dakikada, kişinin istenen becerikliliğe sahip olup olmadığını anlarsınız. İşe almak, motive etmek, çalıştırmak ve satıcıları, müdürleri, mühendisleri, muhasebecileri ve diğer birçok pozisyondakileri tespit etmede en iyi yolları, çalışma durumlarından faydalanarak bulabileceğiniz sonuçlar sağlar.

Executive Focus

Haziran 2000 (özet)

"Profesyonel Mesleki Kariyerimde yeni bir çalışma dönemine başlamamdaki en büyük faktör, Değişim Dinamikleri'nin İnsan Kaynakları Konusundaki uzman ve nitelikli yaklaşımıdır.

Kendileriyle tanışmam bir gazete ilanı üzerine oldu. Görüşmelerimiz sonunda Kar Gıda A.Ş. Bilgi Sistemleri Müdürü olarak çalışmaya başladım. Firmama ve görevime çok çabuk uyum sağlamam ve memnuniyetim, Değişim Dinamikleri'nin sadece firmam için değil benim için ne kadar isabetli bir seçim yaptığını gösteriyor.

Değişim Dinamikleri'ne, gösterdikleri uzman yaklaşımlarından dolayı teşekkür ediyorum, başarılı çizgilerinin devamını diliyorum".

Cengiz Beşoğul

Kar Gıda A.Ş. Bilgi Sistemleri Müdürü



Neyin neden yapılmadığına bolca gerekçe göstermek, şampiyonluk kürsüsüne basamaklık edemez. Şampiyonluk, şampiyon olmamak için ne kadar neden varsa; onların üstesinden gelebilmiş olanlara verilen bir sıfattır. Ç. Altan

