

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

sayı 7

Başarı hareketle yakından bağlantılıdır. Başarılı insanlar, sürekli hareket halindedir. Hata yapar, ama asla vazgeçmezler.



Dün rüya, yarın ise hayaldir.

Dün toplum olarak kötü bir rüya görüyorduk. Bu kötü rüyadan kimilerimiz o kadar etkilendi ki gelecekle ilgili hayalleri dahi negatif unsurların etkisi altındaydı.

Gerçek ise bugün.

Bir seçim yaşadık. Ardından sanki ülkemize bir sihirli değnek dokundu. Ancak dünden bugüne ne değişti ?

Hem herşey. Hemde hiçbirşey.

Aslında gerçek olan değişiklik, gelecekle ilgili hayallerimizdeki coşkudan başka birşey değil...

Peki. Bu az birşey midir?

Kesinlikle değil. Hatta çok kısa vadede yaşanacak olumlu somut gelişmelerden de önemli bir kazanımdır hayallerimizin bizi aşması...

Şimdi, gelecekte doğacağını hayal ettiğimiz fırsatlar için hazırlanmak, bugünün ikinci önemli gerçeğidir.

Sizin kendinizi hazır hissetmeniz önemlidir, ama yeterli olmayabilir. Kurumsal varlığınızın algılanabilirliği; üretim gücünün ötesinde organizasyonunuzun etkin, donanımlı, yeterli ve çağdaş olması ile ilgilidir.

Biz buna **KURUMSAL MEDENİYET** diyoruz.

Hemen hemen birçok yöneticinin teorik olarak bildiği, ancak işletme körlüğü içerisinde patenaj çekmesine engel olamadığı sorunlara profesyonelle el atıyor, hedefleri sorguluyor, insan kaynaklarını organize ediyoruz. Kuruma özel eğitim programları oluşturup, toplam kalite yönetimi anlayışını tabana yayıyoruz. Takımınızın ulusal ve uluslararası ilişkileri yönetecek altyapısını hazırlıyoruz...

Biz bu işi 10 yıldır yapıyoruz. Kamusal ve yerel yönetim birimleri ile özel sektöre ait kurum ve kuruluşların çağdaş kurumsal medeniyet değerleriyle donatılmasına katkıda bulunmak temel misyonumuzdur.

SÜLEYMAN ERDEMİR
Genel Müdür / Yönetim Danışmanı

Bilmek egemen olmaktır.



Makale: Kurumsallaşmayı gerçekten anlamak (kurumsallaşma ne değildir?)

Prof. Dr. Tanıl Kılınc

İş dünyası dd'nin 10. yılında, 10. kez buluştu

Dünden bugüne dd

İnsan kaynakları ihtiyaçlarımız

Hizmetlerimiz

İnceleme: Değişim disiplini

Harvard Business Review

Genele açık seminerler

Çırağan Sarayı'ndaki 2003 dönemi
Seminerlerinin Programı Belirlendi

dd web sitesindeki ankete katılıp, hediye kazanan talihlilerin listesi

dd'den kurum içi eğitimler

İngilizce artık bir zorunluluk...



Gelişen teknolojilerin ve küreselleşmenin etkileri bir yana Avrupa Birliği'ne girme sürecindeyiz. İyi bir entegrasyon için uluslararası bir dil, özellikle İngilizce şart. Günümüzde İngilizce ekstra bir özellik değil bir zorunluluk haline gelmiştir. Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi ve The Sandwich Method işbirliğiyle sizi ve çalışanlarınızı dünya iş çevreleriyle aynı şartlarda olmaya davet ediyoruz. Kısa sürede, etkin ve verimli bir çalışmayla

ileri seviyede İngilizce'ye sahip olmak istiyorsanız bizimle bir an önce bağlantıya geçebilirsiniz.

Geç Kalmış Sayılmazsınız !

KURUMSALLAŞMAYI GERÇEKTEN ANLAMAK (KURUMSALLAŞMA NE DEĞİLDİR?)

m a k a l e



Kurumsallaşma günümüz işletme yönetimi literatüründe oldukça sık geçen bir kavram. Literatürün ötesinde fiilen iş yaşamında da pek çok kişi kurumsallaşmadan söz ediyor. Ancak, konu ile ilgili söylenenlere -özellikle de kurumsallaşmayı eleştirenlerin sözlerine- bakıldığında "kurumsallaşma" kavramının tam olarak kavranamadığı açıkça görülüyor.

kavrama bakanların perspektifine göre oldukça farklı algılanan bir kavram görünümünde. Kurumsallaşma, müşterilerin bakışına göre "bir işletmenin malına ve hizmetine güven duyulması ve hatalarını zamanında telafi etme yeteneği" olarak; iş ilişkisinde bulunulan kişi ya da kurumlara göre "bir işletmenin faaliyetlerinin etkinliği, sürekliliği ve kendilerine karşı sorumluluklarını yerine getirme yeteneği" olarak; kamuya göre "bir işletmenin ürettiği mal ve hizmetlerin yararlı ve yasal olması, işletmenin devlete ve topluma karşı yükümlülüklerini yerine getirmesi" olarak; işletme sahip ve yöneticilerine göre ise "işletmenin varlığını kişilerden bağımsız olarak uzun süre sürdürebilmesi" şeklinde tanımlanabiliyor.

Örgütsel kurumsallaşmaya yönelik en ciddi eleştiriler ise, bu sonucu perspektifte dayalı algılama tarzına geliyor. Pek çok kişi (bunların içinde uzmanlar kadar ne yazık ki popülist söylemlerle kendilerine ayrı payeler vermeye meraklı kişiler de var) kurumsallaşmanın "bugün ancak kişilere bağlı olmayan yapıların sürekliliklerini korumalarının mümkün olabileceği" yolundaki felsefesinin işletmeleri katı ve bürokratik bir yapıya dönüştüreceğini, kişilerin inisiyatiflerini ortadan kaldıracığını öne sürüyor ve sonuçta kurumsallaşmanın işletmeyi rekabetçi bir ortamda katı bir örgüt yapısı ve kurallar manzumesine boğarak olumsuz yönde etkileyeceğini vurguluyorlar. Maalesef, bu bakış açısı tamamen kurumsallaşmanın "katı ve esnek olmayan kural, yapı ve prosedürlere sahip olma" biçimindeki yanlış algılanmasının bir sonucu.

Oysa kurumsallaşma ile ilgili gerçek tanımlar, kurumsallaşmayı bırakın katı ve esnek kurallar manzumesi olmayı, tam aksine değişime uyumun vazgeçilmez koşulu olarak ele almaktadır. Örneğin March, kurumsallaşmayı "örgütsel değişimin çevresel değişime paralel olarak gerçekleşmesi ve bu değişim doğrultusunda standardizasyonun sağlanması" olarak tanımlıyor. Yani March'a göre bir işletmenin kurumsallaşması, çevreye uyumlu olarak değişme, bu değişimi öğrenme ve yeni duruma uygun standartları geliştirme anlamını taşıyor. Keza Selznick, bir işletmenin zaman içinde kurumsal değerleri yaratması ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturması durumunda; kurum halinde dönüşeceğini vurgulayarak, kurumsallaşmayı "bir organizasyonun ayrı bir kimlik kazanması, çevreye duyarlı ve esnek bir organizma haline gelmesi süreci" olarak tanımlıyor.

Yukarıdaki tanımlar örgütsel kurumsallaşmanın katı, esnek olmayan bir organizasyon yapısı, kural ve prosedürler manzumesi olmadığını; bunun tam aksine bir işletmenin çevresel değişime duyarlı olması, çevresel değişime uygun bir şekilde değişmeyi öğrenmesi, esnek olması, kendine özgü kimliğini ve kültürünü oluşturması ve koruması anlamına geldiğini açıkça ortaya koyuyor. İşte kavrama karşı olanların en çok eleştirdiği kural ve prosedürler ise sözü edilen kendine özgü kimliğin ve kültürün oluşturulması aşamasında önem taşıyor. Değişime sürekli olarak adapte olabilmeyi mevcut alışkanlıkların terk edilip, yeni çalışma biçimi ve yöntemlerinin benimsenmesini gerektirmesi önce ortak kural ve prosedürlerle yöntem birliği sağlamayı zorunlu kılmakta. Ama asıl amaç sağlanan bu yöntem ve davranış birliğinin daha sonra bir kurum kimliğine ve kültürüne dönüştürülmesi olmaktadır. Çünkü kurumsallaşmış bir işletme açısından tüm çalışanların işletmenin yapı, işleyiş, kural ve uygulamalarını aynı şekilde algılamaları ve ortak bir düşünceye sahip olmaları son derece önemlidir.

Özetle kurumsallaşmadan gerçek anlamda; "bir işletmenin çevreye uygun değişimi sağlayabilen, bu anlamda sürekliliğini koruyabilen, kendi özgün kimliğini ve kültürünü oluşturmuş hale dönüştüren bir yapı ve işleyişe kavuşturulması"nın anlaşılması gerekiyor.

Bu çerçevede ele alındığında, günümüzde pek çok işletmenin kurumsallaşma adına yaptıklarının (ISO ve benzeri akreditasyon standartlarını elde etmeye yönelik girişimlerin) gerçek anlamda kurumsallaşma olmadığını açıkça ortadadır. Çünkü bu firmalar söz konusu girişimleri değişime ayak uyduracak bir yapı ve sistem oluşturup, bunu bir yaşam tarzı haline dönüştürmekten çok; göz boyama, moda olması ve belki de en önemlisi müşterilerin bu standartları talep etmesi gibi nedenlerle şekil şartlarını yerine getirme amacıyla taşımaktalar. Kuşkusuz bu durum, kurumsallaşmayı katı kural ve şekil şartları manzumesi olarak görüp, eleştirenlerin ekmeğine yağ sürmeye devam ediyor.

Sonuç olarak; yanlış olanın kurumsallaşmadan çok, kurumsallaşmanın hatalı algılanma biçimi olduğu söylenebilir. Örgütsel kurumsallaşmanın gerçek anlamını algılayıp, bunu gerçekleştirmeye çalışmak bugünün işletmeleri için halâ, hızlı değişim ortamında varlığını sürdürebilmeyen en önemli yollarından biri gibi görünüyor.

Prof. Dr. Tanil Kılınc

İş Dünyası DD'nin 10. İftar yemeğinde yine bir aradaydı.



Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi bu yıl 10. sunu düzenlediği geleneksel iftar yemeğini 20 Kasım 2002 tarihinde gerçekleştirdi.

Müteşebbisler, kamu ve özel sektör yöneticileri, oda ve dernek yöneticileri ile akademisyenler ve uzman danışmanların katıldığı yemekte 200'den fazla kişi ağırlandı.

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi kurucu ortağı ve Genel Müdür Süleyman Erdemir'in konuşmasıyla başlayan gecede müteşebbisler ve yöneticiler dilek ve görüşlerini bildirirken, Uzman/Danışmanlar iş hayatına ilişkin çözüm önerileri içeren mini konferansları ile programa katıldılar.

DD İftar programları artık bir yemekten öte, katılımcıların bir araya gelip bilgi alışverişinde buldukları ve sohbet etme fırsatı yakaladıkları tutku haline gelen bir ortama dönüştü.

10 yıldır Yönetim Danışmanlığı alanında faaliyet gösteren Değişim Dinamikleri yönetim merkezi bu güne kadar; Yönetim ve Örgüt geliştirme, Genel Yönetim Danışmanlığı, İnsan Kaynakları Danışmanlığı, Güvenlik Danışmanlığı ve Eğitimi, Yabancı Dil Eğitimi ve Araştırma konularında 400'ü aşkın kuruma hizmet vermiş durumdadır.

Dünden bugüne dd

Değişim Dinamikleri Yönetim Merkezi 1993 yılında profesyonel yöneticiler, yönetim danışmanları ve akademisyenlerden oluşan bir ortaklar grubu tarafından kuruldu. Akademik bilgilerini iş tecrübesi ile bütünleştirmiş, birikimli ve dinamik kadrosu ile DD; kuruluşlara kaliteli, hızlı ve düşük maliyetli çalışmaya yönelik düşünce, yöntem ve uygulama hizmeti vermeyi hedefleyerek kurulduğu günden bu yana sunduğu hizmetlerle sektöründe haklı bir yer edindi.

Hizmet verdiği kurum ve şirketlerin sürekli gelişim ve başarısı için çaba gösteren DD, sorumluluklarını bilen ve elini taşın altına sokmaktan kaçınmayan yaklaşımıyla kurumların yönetsel sağduyusu oldu.

DD şu anda 200'ü aşkın uzman/danışmanı, kurumsal ve birikimli altyapısı, vizyon sahibi çalışanları ile her geçen gün daha da güçlenerek yollara devam etmektedir.

İnsan Kaynakları İhtiyaçlarımız

DD, verdiği tüm hizmetlerin yanında kurumların en önemli kaynağı olan insan kaynaklarına yönelik eleman seçimi, yönetici yetiştirme ve geliştirme, iş değerlendirme, maaş, ücret, prim sistemleri ve performans değerlendirme süreçlerindeki çalışmalarını sürdürmektedir.

10 yıllık deneyiminin kazandırdığı profesyonel hizmet anlayışıyla DD; beklenti ve değerleri örtüşen firmalar ile kişileri bir araya getirme konusunda başarılı çalışmalara imza atmıştır.

DD'nin Türkiye'nin önde gelen firmalarına yerleştirilmek üzere arayış içinde olduğu güncel pozisyonlar ise şunlardır.

- genel müdür (kod 001ag)
- genel müdür yardımcısı (kod 002ag)
- Bakım Mühendisi (kod 503 ck)
- Operatör (kod 504dk)
- ar-ge sorumlusu (303 cg)
- ar-ge müdürü (303bg)
- muhasebe sorumlusu (703 cz)
- modelist (kod 832 çg)
- el monte şefi (kod 848 cg)
- boyahane sorumlusu (kod 847 cg)
- insan kaynakları müdürü (kod 801 ba)
- idari işler şefi (kod 501 ca)
- üretim ve işletme mühendisleri (kod 203cy)
- proje ve montaj mühendisleri (kod 814 cy)
- ihracat sorumlusu (kod 411 cb)
- marka satış müdürü (kod 404ba)
- ürün sorumlusu (kod 404ca)
- satış temsilcisi (kod 406cg)
- pazarlama ve satış şefi (kod 416cg)
- pazarlama ve satış müdürü (kod 416 bg)
- ihracat bölge sorumlusu (kod 411 cg)
- perakende mağazalar koordinatörü (kod 410 aa)
- mağaza müdürü (kod 415 aa)



Hedefimiz geçmişle avunan değil, geleceğe yelken açmış bir kurum olmalı.

- Genel Yönetim Danışmanlığı
- Mevcut durum analizi, kaynak ve kısıtların belirlenmesi
- Yönetim denetimi
- Yönetim kalitesini ölçme
- Kurum kimliği oluşturma
- İmaj danışmanlığı
- Stratejik ve uzun dönem planlama
- Yönetim bilgi ve karar destek hizmetleri
- Şirket kuruluşu
- Verimlilik artırma
- Stratejik pazarlama yönetimi
- DD Bütünsel kalite ve değişim projesi
- Toplam kalite yönetimi
- ISO 9000 Belgelendirme çalışmaları
- Avrupa kalite ödüllü hazırlığı
- ISO 14000 Belgelendirme çalışmaları

Sistem kurma ve geliştirme

- Organizasyon ve reorganizasyon
- Örgüt şeması
- Organizasyon klavuzu, yönetmelikler
- İş analizleri
- İş tanımları
- Maliyet kontrol sistemleri
- Stok yönetim sistemleri
- Bütçe sistemleri
- Yönetim muhasebe sistemleri
- Mali denetimlere hazırlık
- Pazarlama ve satış organizasyonu
- Ürün/Hizmet planlama ve geliştirme

Şu an en iyisini yapmak, bir sonraki adımda sizi en iyi yere getirir.

- İnsan Kaynakları Danışmanlığı
- Yönetici yetiştirme ve geliştirme
- Yönetici ve personel seçimi
- Performans değerlendirme
- Maaş ücret ve prim sistemlerinin kurulması
- Kariyer planlama

Cesur olun özellikle hata yaparken...

Eğitim Danışmanlığı

- Eğitim hedeflerinin belirlenmesi
- Eğitim ihtiyaçları analizi
- Eğitim plan ve programlarının hazırlanması
- Eğitim uygulamaları
- Eğitim etkinliğinin ölçülmesi
- Yabancı dil eğitimi
- Ufuk ve vizyon geliştirme seminerleri

Güvenlik Danışmanlığı

- Bireysel Güvenlik
- Kurumsal Güvenlik
- Mahalli Güvenlik
- Güvenlik ekibinin eğitimi ve yetiştirilmesi

Hedefimiz, geçmişle avunan değil, geleceğe yelken açmış bir kurum olmalı...



Şu an en iyisini yapmak, bir sonraki adımda sizi en iyi yere getirir.

Opayak Winstry

Cesur olun. Özellikle hata yaparken.

Bilginin Gücü

inceleme

DEĞİŞİM DİSİPLİNİ

Değişimin ne kadarı ilham, ne kadarı çok çalışmanın ürünüdür? Eğer, genellikle ilk seçenek geçerliyse yönetimin rolü sınırlıdır: "Doğru kişileri çalıştır ve işlerine karışma!" Eğer ikinci seçenek tercih ediliyorsa, yönetim daha güçlü bir rol oynamalıdır: Doğru görev ve prosesleri oluşturma, amaçları ve uygun ölçümleri net olarak belirle ve gelişimi her adımda tekrar incele. Asıl olan, bu iki fikrin ortasında bir yerde bulunabilmek. Gerçek görev değişimdir ve diğer tüm birleşik fonksiyonlar gibi yönetilebilir, yönetilmelidir de. Fakat bu, diğer mesleki faaliyetlerle aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Gerçekte değişim, "yapmaktan" çok "bilme" işidir.

Drucker, yenilik getiren mesleki fikirlerin çoğunun, bir kısmı özel şirket veya endüstriler dahilinde bulunan, bir kısmının da geniş sosyal ve kitle eğilimleri tarafından barındırılan, yedi fırsat sahasının metodik analizi sonucu oluştuğunu tartışmakta. İşini bilen yöneticiler, organizasyonlarının tümünün bu yedi saha üzerinde net olarak odaklanmalarını sağlayacaktır. Fakat analiz sizi sadece bir noktaya götürecektir. Çekici bir fırsat yakalasanız da, "fonksiyonel ilham" olarak tabir edilen doğru yanıtı ulaşabilmeniz için halâ hayal gücündeki sıçramaya ihtiyacınız olacaktır.

Değişim, gerek var olan bir meslekte bulunsun, gerekse bir sosyal yardım enstitüsünde veya aile ortamında başlasın bireysel yeni bir girişimde olsun, "değişimcilik" spesifik bir fonksiyondur. Değişimi yapan kişi, servet kazandıran yeni bir kaynak da yaratsa, servet yaratmak için potansiyel kaynakları da kullansa, başarılan iş aynı değerdedir olacaktır.

Günümüzde, çoğu karışıklık, değişimciliğin gerçek tanımı hakkında çıkmaktadır. Gözlemcilerin bazıları, bu anlayışın, küçük kuruluşlar için daha faydalı olabileceğini savunurken, bazıları da tüm yeni kuruluşlar için geçerli olduğunu belirtmektedir. Yine de pratikte bir çok kendini kanıtlamış büyük kurum, çok başarılı değişimleri angaje etmektedir. Sonuçta söz konusu anlayış, teşebbüsün büyüklük ve yaşını değil, faaliyet türünü ifade etmektedir. Bu faaliyetin kalbinde; bir işletmenin ekonomik veya sosyal potansiyeli için anlamlı, odaklanmış bir yenilik yaratma çabası olan, değişim yatmaktadır.

Değişimin Kaynakları

Dehanın parlamasından ortaya çıkan değişimlerin olması doğaldır. Yine de birçok değişim - özellikle başarılı olanlar - sadece bazı durumlarda bulunabilen bilinçli, anlamlı, yenilik fırsatlarının araştırılması sonucu bulunmuştur. Bir şirket veya endüstride ortaya çıkan dört fırsat sahası şunlardır. Beklenmeyen olaylar, uygunsuzluklar, proses ihtiyaçları ile endüstri ve pazar değişimleri.

Fırsatın -şirketin dışında sosyal ve entellektüel ortamların oluşturduğu- üç yan kaynağı da; kitlesel değişimler, anlayışlardaki değişimler ve yeni bilgi birikimleridir.

Aslında bu kaynaklar çakışır. Bünyelerdeki risk, zorluk ve karmaşıklık açısından farklıdır ve değişim potansiyeli aynı anda birden fazla sahada bulunabilir. Fakat birlikte tüm değişim fırsatlarının büyük çoğunluğunu oluştururlar.

Değişimin İlkeleri

Amaçlı sistematik değişim, yeni olanakların kaynaklarının analizi ile başlar. İçeriğe bağlı olarak, kaynakların önem ve zamanları farklı olacaktır. Örneğin kitlesel faktörler, dizgi makinesinin -Pazar kitlesini doyuracak sayıda kalifiye dizgicinin bulunmaması sayesinde- çok başarılı olmasına rağmen, demircilik gibi bağıntısal endüstri prosesleri girişimlerini pek ilgilendirmemesi gibi. Aynı anlayışla, yeni bilgi birikimi; kitlesel farklılıklar veya vergi kanunları yaratan bir kaynağı karşılamak amacıyla sosyal bir vasıta geliştiren biri için pek bir anlam ifade etmeyebilir. Fakat durum ne olursa olsun değişimi hedef edinenler, tüm olası kaynakları analiz etmelidirler.

Değişim hem kavramsal hem de anlayışa dayalı olduğundan, değişimi hedefleyenler dışarı çıkmalı, bakmalı, sormalı ve dinlemelidirler. Başarılı değişimciler beyinlerinin hem sağ hem de sol yanını kullananlardır. Değişimin, bir fırsata cevap verecek şekilde yapılması için analitik olarak çalışılır. Sonrada, dışarı çıkıp beklenti değer ve ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla potansiyel kullanıcılar ararlar.

Bir değişimin verimli olması için basit ve odaklanmış olması gerekir. Görevi tek bir şey olmalıdır. Aksi halde insanların kafasını karıştırır. Bir değişime yapılabilecek en iyi övgü "Bu çok açık! Neden ben düşünemedim? Bu çok basit!" şeklinde olanlardır. Yeni kullanıcılar ve yeni pazarlar yaratan değişimler bile spesifik, açık ve dikkatle oluşturulmuş uygulamalarla yönetilmelidir.

Verimli değişimler küçük başlar, mükemmel değillerdir. Bu raylar boyunca giderken, elektrik gücü çeken hareketli bir araç olabilir ki, elektrikli karayolu araçlarına örnek teşkil ederek, hareket imkanı sağlayabilir. Ya da kibrit kutusuna aynı sayıda (50 adet) kibrit konulmasının temel fikri olabilir. Bu küçük ayrıntı, kibrit kutularının otomatik olarak doldurulmasını mümkün kıldı ve İsveçlilere yarım yüzyıl boyunca kibritte dünya tekelini sağladı. Kontrast olarak bir endüstride devrim yaratacak muazzam fikirler pek işe yaramazlar.

Gerçekte hiç kimse gerçekleşen değişimin, sonunda büyük bir iş mi, yoksa mütevazı bir başarı mı getireceğini önceden bilemez. Ancak -standart dizgici olmakla başlayan- sonuçları mütevazı ama başarılı olmuş bir değişim; yeni bir teknoloji ya da endüstrinin yönetimini belirlemeyi, sürünün başı olacak yeni bir iş yaratmayı başlangıçta hedeflemiş olmalıdır. Eğer değişim liderlik eğilimini başlangıçta belirtmezse yeterli yenileşmeyi sağlayamayacaktır.

Tüm bunların ışığında değişim, dehadan çok çalışma ürünüdür. Bilgiye, ustalığa ve odaklanmaya ihtiyaç duyar. Diğerlerine göre daha yetenekli yenilikçilere ihtiyaç olduğu açıktır. Fakat bunların yetenekleri, gerçekten iyi tanımlanmış alanlarda ortaya çıkmalıdır. Gerçekte yenilikçiler nadiren birden fazla alanda çalışırlar. Sahip olduğu tüm sistematik değişim başarılarına rağmen Thomas Edison, yalnızca elektrik alanında çalışmıştır. Finans alanındaki yenilikçilere örnek olan Citybank, sağlık alanında değişim yapmayı üstlenmemiştir.

Diğer tüm uğraşlarda olduğu gibi değişimde de yetenek, hüner ve bilgi vardır. Fakat tüm bunlar bir araya geldiğinde değişim; güçlü, odaklanmış ve anlamlı çalışmaya ihtiyaç duyar. Eğer gayret, devamlılık ve sorumluluk eksikse, yetenek, hüner ve bilgi değişim üretmez.

Tabii ki girişimcilik, sistematik değişimden çok daha fazla etken içerir. Farklı girişimsel stratejiler, -gerek kanıtlanmış şirketler için gerekse sosyal hizmet organizasyonları ve yeni girişimler için ihtiyaç duyulan- girişimsel yönetimin ilkeleri gibi. Fakat girişimciliğin asıl temeli, sistematik değişimin uygulanmasıdır.





dd 2003 dönemi

genele açık (open course) seminer programı

Yeni dönem ufuk ve vizyon geliştirme seminerlerimiz 03 Ekim 2002'de başladı!

09 Ocak 2003

Verimlilik Arttırma Teknikleri

Seminer, işletme yaşamının ayrılmaz bir parçası olan verimlilik kavramının çeşitli boyutlarıyla ve teknikleriyle ele alınarak, organizasyonlarda verimlilik kültürünün yaratılması amacına yöneliktir.

30 Ocak 2003

Yatırım Teşvik Sistemi ve Mevzuatı

Yatırımlarda devlet yardımları hakkında karar ve bu karara ilişkin kararlar ve tebliğlerin bütün Teşvik Mevzuatını oluşturmaktadır. Günümüzde sürekli gelişen küresel rekabet ve en son patlak veren küresel kriz ister istemez Türkiye'yi de etkilemekte ve ekonomi yönetimi yeni oluşan şartlara göre mevzuatı da yenilemek zorunda kalmaktadır.

13 Mart 2003

Bireysel Başarıyı Geliştirme ve Etkili İletişim

Bu seminerin amacı bireysel başarı kavramını boyutlandırmak, bireysel başarıyı belirleyen faktörleri, bireysel başarı ile iletişim arasındaki ilişkiyi incelemek ve bireysel başarıyı geliştirmede izlenecek yolları tartışmaktır. Güncel yönetim anlayışına göre bireysel başarı kavramı, bireysel başarının kişi hayatı ve işletme açısından boyutları, kişinin kendisini ifade etme ve başkalarını anlama açısından iletişim-başarı ilişkisi ve bireysel başarıyı geliştirmede izlenecek yolları ortaya koyan yoğun bir eğitimidir.

03 Nisan 2003

Değişim Yönetimi ve Örgüt Geliştirme

Sürekli değişen çevreye uyum sağlamak zorunda kalan işletmeler, değişimi nasıl başarıyla gerçekleştirecekler? Bu program; değişikliği gerektiren faktörlerin doğru bir şekilde teşhisini, değişiklik kararlarının doğru uygulanmasını ve bu süreçte kullanılabilecek tekniklerden bazıları katılımçıların bilgisine sunacaktır.

17 Nisan 2003

Toplam Müşteri Memnuniyeti

Toplam yönetim kalitesi ile hedef, tüketici/müşteri beklenti ve ihtiyaçlarına uygun müşteri memnuniyetini gerçekleştirip marka bağlılığını yaratarak, Şirket/Marka kârlılığını artırmaktır.

08 Mayıs 2003

Stratejik Yönetim ve Etkin Liderlik

Stratejik yönetim ve etkin liderlik; bir kimlik, düşünce ve tavidir. Doğru işi yapmak cesaretle donanmış etkili liderlerin işidir. Bu seminer; yöneticilerin yönetim becerilerinin geliştirilmesinin yanısıra, yeni yönetim paradigmalarının adım adım nasıl oluşturulacağını, etkin liderlik becerilerinin nasıl kazanılacağını NLP teknolojileri ile sistemli bir şekilde uygulamalı olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır.

29 Mayıs 2003

İşletme Yönetiminde Durumsal Liderlik Anlayışı ve Ötesi

Bu seminerin amacı; öncelikle 1990'lı yıllara kadar yönetsel liderlik teorileri olarak adlandırılan (günümüz yöneticilik anlayışı) yaklaşımların gözden geçirilmesi ve daha sonrada bugün gerçek liderlik olarak algılanan karizmatik ve dönüşümsel liderlik yaklaşımlarının niteliğe kavuşturulmasıdır.

10 Temmuz 2003

Pazarlama Stratejileri ve Uluslararası Pazarlama

Global pazarlar içinde ürün ve marka sunumlarının her gün artması ve teknolojik değişimle birlikte tüketici tercihlerinin sürekli değişim göstermesi karşısında, firmaların kıt kaynaklarını etkin rekabet kavramı üzerinde yoğunlaştırmaları hayati bir önem kazanmıştır. Bu seminerde rekabetin bütün şiddetle yaşadığı günümüzde, işletmelerin rakiplerine göre farklılaşarak, politika ve strateji geliştirebilmeleri için gerekli bilgi ve uygulamalar üzerinde durulacaktır.

yer : Çırağan Sarayı

saat : 09.30 - 17.30

katılım bedeli : • Bir günlük seminerler 300 USD + KDV • İki günlük seminerler 450 USD +KDV

indirim : Aynı seminere, aynı kurumdan 1 kişiden fazla katılım durumunda %5, üç kişiden fazla katılımda %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 en doğru yatırımdır.

dd'den Kurum İçi Eğitimler

Değişim Dinamikleri kuruma özel eğitimler düzenliyor.

Kuruma özel olarak yapılan, eğitim ihtiyaçları analizi çalışmaları ile gerçek eğitim ihtiyacı tespit ediliyor. Eğitim içerikleri, şirket hedefleri ile uyumlu şekilde programlanarak hazırlanıyor ve uygulanıyor.

Kurumlara Özel Düzenlenebilecek Yüzlerce Eğitimlerimizden Bazı Örnekler

- Bireysel Başarıyı Geliştirme ve Etkili İletişim
- Bütçe Hazırlama
- Çatışma Yönetimi
- Eğitimcilerin Eğitimi
- Enflasyon Muhasebesi
- Etkin Takım Yönetimi ve Motivasyon

- Etkili Liderlik ve NLP
- Etkin Satış Teknikleri
- Genel Yönetim/Problem Çözme/Karar Verme
- Hastane Yönetimi ve Sağlık Ekonomisi
- İleri Coaching ve NLP
- İnsan Kaynakları Yönetimi
- İşletmelerde Finansal Denetim Uygulamaları
- İthalat İhracat İşlemleri
- Kalite(sizlik) Maliyetleri
- Kriz Döneminde İnsan Kaynakları Uygulamaları
- Muhasebeci almayanlar için Muhasebe
- Örgütsel takım kurma ve geliştirme
- Pazarlama Planının Oluşturulması
- Plasiyerler için Satış Eğitimi
- Profesyonel Satış Gücü Yönetimi
- Profesyonel Yaşamda İmaj

- Satınalma & Malzeme Yönetimi
- Satış Yöneticileri İçin Hedef Belirleme Teknikleri
- Stratejik Yönetim Planlaması
- Şirket Değerlemesi
- Takım Yöneticiliği ve Liderliği
- Temel Yöneticilik Bilgileri
- Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000
- Toplantı Zaman Yönetimi
- Uluslararası İktisadi ve Siyasi analiz
- Üretim Yönetimi
- Veri ve Doküman Güvenliği
- Verimlilik Arttırma Teknikleri
- Yangın ve İkyardım
- Yönetici Asistanı Eğitimi
- Yöneticiler için etkin zaman Yönetimi
- Yerel Yönetimlerde Hizmet Stratejileri

web sitemizdeki ankete katılıp, hediye kazanan talihliler !

Çırağan Sarayı Seminerimize katılmaya hak kazanan talihli

Halime Koşlu
(Nuh Beton A.Ş.)

DD Yayınları'ndan kitap kazanan 25 talihli

- | | | | | |
|--------------------|----------------------|--------------------|-------------------|------------------------|
| • Adem Akbal | • Emre Ergün Karataş | • Kadir Teci | • Nahide Sezer | • Sevtap Şengelen |
| • Ali Corut | • Erol Çınar | • Mevhibe Harputlu | • Nevzat Özderyol | • Turgay Yörükoğulları |
| • Arzu Dilek Doğan | • Güler Öztürk | • Murat Olak | • Selda Çetiner | • Vedat Vardar |
| • Atanur Yenice | • Hasan Seçim | • Murat Varol | • Sema Önal | • Veli Öztürk |
| • Emel Altundaş | • Hüseyin Kara | • Naci Satır | • Serhan Yıldırım | • Yalçın Varol |

Hediyelerinizi almak için, Pazarlama Sorumlusu Ersen Sezer'le irtibat kurabilirsiniz.

fax: 0212 217 86 65

web: www.dd.com.tr

e-mail: dd@dd.com.tr