



Cumhuriyet Bayramı İçerik Hediyesi



İş'te Liderlik

Mentoro İnsan ve Organizasyon Grubu

İşyerinde Liderliğin Ne Olup Olmadığını Anlamakla Başlayalım...

- ☼ **Liderlik, isim,** 1. Bir amacı gerçekleştirmek için, başkalarının gayretlerini en üst seviyeye çıkartan, sosyal bir etkileşim süreci 2. Verilen kararların başkaları tarafından yerine getirilmesi ve davranışların takip edilmesi 3. Bir vizyonu gerçekleştirme kapasitesi 4. Başkalarını yetkilendirmek ve güçlendirmek
- ☼ **Liderlik ne değildir -** 1.Kurumda mevki sahibi olmak. 2. Kurumda güce sahip olmak. 3. Firma faaliyetleri ile ilgili çok şey bilmek, Kıdemli olmak 4. Olumlu kişisel özelliklere sahip olmak

Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar Mevcut

Liderlik Görevleri

- ✧ Doğru Olan İşi Yaptırmak
- ✧ Yenilik Yapmak
- ✧ Güçlü Taraflardan Faydalanmak
- ✧ İnsanlar ve Maneviyat
- ✧ Vizyon Oluşturmak, Güven Yaratmak, Motive Etmek, Harekete Geçirmek
- ✧ Kısa ve Uzun Dönem Dengesi
- ✧ Ufuktaki Gelişmeler
- ✧ Değişim
- ✧ Farklılaşma, Strateji

Yöneticilik Görevleri

- ✧ İşleri Doğru Yapmak
- ✧ Yönetmek
- ✧ Zayıf Tarafları Yönetmek
- ✧ Sistemler, Yapılar
- ✧ Planlamak, Organize Etmek, Koordine Etmek, Kontrol Etmek
- ✧ Kısa Dönem
- ✧ Kısa Dönem Sonuçlar
- ✧ Varolan Statüko Altında Performans
- ✧ En İyi Uygulamalar

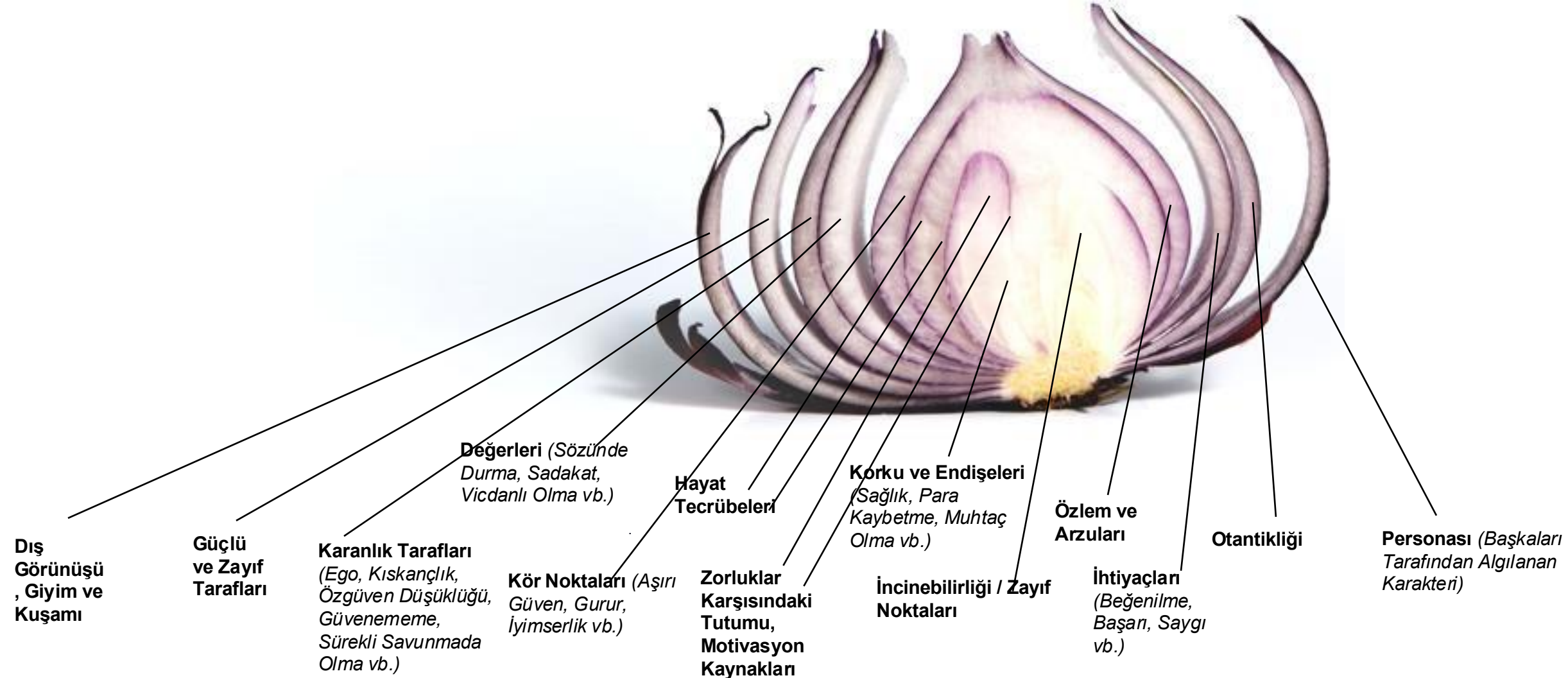
Gerçek hayatta, birçok kurumda, liderlik ve yöneticilik birbirinden ayrılamaz. Yönetici de bir liderdir. Yönetmeyen bir liderin de tarafsız olarak olup bitenden haberi olması çok zordur. Böylesi kopuk bir liderlik çoğu zaman iyi sonuç vermez.

Liderliğin Çok Sayıda Gereksinimi Var

- Alır Amaca Götürür (Başarılı Olur)
- Kurumu Başarıya Götürür
- Yapılar (Sistemler) Kurar
- Vizyon Koyar, Hedefler Belirler
- Değişim Gereksinimlerinin Farkına Varır, Değişimi Planlar ve Yönetir
- Öngörülü Olur
- Yol Haritası Çizer
- Takım Oluşturur
- Motive Eder
- Koçluk Yapar
- Kazancı Paylaştırır
- Çatışmaları Yönetir
- Güçlü Personaya Sahiptir, Etkin Vücut Dili Kullanır
- Etkin Toplantı Yönetimi Yapar
- Oluşturduğu Kurum Kültürüne Uyumlu Davranır
- Zorluklardan Yılmaz
- Sorumluluk Alır
- İlham Verir
- Ömek Olur
- Çalışanların Çıkarlarını Kollar
- Adil Olur
- Doğrucudur
- İkna Edicidir
- Etkin ve Açık İletişim (Alt, Üst ve Eşitlerle) Kurar
- Empati ile Davranır, Anlayışlıdır
- Güven Verir
- Etik ve Prensipli Davranır
- Saygı Duyulur

- Zamanı İyi Yönetir
- İlişki Ağını Kurar ve İyi Yönetir (Etkileme Gücünü Artırmak İçin)
- Geri Besleme Alır ve Doğru Zamanlı Olarak Verir
- Etkin Motivasyon Yönetimi Yapar (Kendisi ve Çalışma Arkadaşlarına Yönelik)
- Etkin Müzakere Yapar
- Çok Stillidir (Liderlik Stilllerinde),
- Bağırıp Çağırılmaz
- Otorite Kullanmaktan Kaçınmaz
- Zor Konuşmalar Yapabilir, Zor Kararları Gecikmeden Verir
- Kurumunun Stratejik Yetkinliklerinde Derinleşmesini Sağlar
- Çok Katmanlı Sebep - Sonuç İlişkilerini Kurabilir
- Kendi Yerine En Az Bir Kişiyi Yetiştirir
- İlham Verici Ortam Oluşturur
- Düşük Performansı Yönetir
- Çalışanlar ve Liderler İçin Davranış Modeli Geliştirir ve Uygular
- Kendi Zayıflıklarını ve Karanlık Noktalarının (Ego, Duygusallık vb.) Farkındadır, Yönetir
- Kişisel Yetkinliklerini Sürekli Geliştirir, Zayıf Yetkinliklerinde Güçlenmeye Gayret Eder, Söz Konusu Yetkinliklerde Güçlü Olanlarla Çalışır
- Finansal Tabloları İyi Okuyabilir
- Kâr/Zarar Yönetimi Yapar
- Ekonomik Gelişmeleri Anlar ve Takip Eder (Makro ve Mikro)
- Teknolojik Gelişmeleri Takip Eder
- Veriye Dayalı Karar Verir
- Yapay Zeka Araçlarının Etkin Kullanılmasını Sağlar
- Problemleri (ve Çözümlerini) Ortaya Koyarken Hizipçi Olarak Algılanmaz
- Sevgi ve Saygı Denkleminde Saygıyı Ön Planda Tutar

Bu Kadar Çok Liderlik Gereksiniminin Yanısıra, Liderlerin Dışarıdan Görülebilen ve Görülemeyen İnsani Özellikleri Var



Liderin Çalışanlar Tarafından Kabullenme Seviyeleri Farklı Oluyor

Liderin Artan Etkinliği

1

Pozisyon Olarak Kabul Edilen Liderlik

İnsanlar mecbur oldukları için sizi lider olarak kabul ederler. İşlerine en minimum seviyede enerji, yaratıcılık, zaman ve efor harcarlar. İşten ayrılma oranı yüksektir.

2

Sevgi ve Saygıya Dayanan Liderlik

İnsanlar sizi sevdikleri ve saygı duydukları için sizi lider olarak kabul ederler. Yaptığınız işe ve beraber çalıştığınız insanlara değer vermek, cazip bir vizyon koymak, çok gayret göstermek, başarısızlıklar karşısında yılmamak, verdiğiniz sözleri tutmak, çatışmaları adil bir şekilde çözmek, sağlam etik duruş ve otantiklik gibi özellikleriniz size saygı duyulmasını sağlar Sizin başarılı olmanız için severek çalışırlar. İşe severek gelirler. Verimlilik yüksek seviyededir.

3

Sonuçlardan Dolayı Kabul Edilen Liderlik

İnsanlar sizin kuruma yaptığınız katkılardan ve ortaya çıkan başarılı sonuçlardan dolayı lider olarak kabul eder. Sizi ve başarılarınızı takdir ederler.

4

Çalışanlar İçin Yaptıklarınızdan Dolayı Kabul Edilen Liderlik

İnsanlar kendi gelişimleri için yaptığınız katkı ve efordan dolayı sizi lider olarak kabul eder. Kişisel ve ailevi gelişimlerine, mutluluk ve refah seviyelerini yükseltmeye yapılan katkılar, sizin lider olarak kabullenmenizi pekiştirir.

5

Topluma Yaptığınız Katkı ve Yarattığınız İlham Verici Kültürden Kaynaklanan Saygıdan Dolayı Kabul Edilen Liderlik

İnsanlar size ve değerlerinize duydukları saygıdan dolayı lider olarak kabul ederler. Kanaat önderliği yapmak, sosyal ve kültürel ortama katkı yapmak, engellilere destek olmak, ilham verici ortam yaratmak gibi...

Liderlik Seviyelerinde İlerlemeye Engel Olan ve Sıkça Yapıldığını Gördüğümüz Hatalar Var

1

- Patronluk Taslamak, Böbürlenmek (İlişkileri, Ailesi, Mezun Olduğu Okul vb.), Gösteriş Yapmak, Korku Salmak, Fevri Davranmak (Sistemsiz İşten Çıkarmak vb.)

2

- Çalışanlara Farklı Davranmak, Adil Olmamak, Favori Çalışanları Olduğunu Hissettirmek, Ani Kararlar Verip Sonra Vazgeçmek, Gecikmeli ve/veya Masaaltı Ödemeler Yapmak, Verdiği Sözleri Tutmamak, İletişim Kurmamak veya Hatalı İletişim Yapmak, Dedikodu Yapmak, Psikolojik Şiddet Uygulamak (*Mobbing, Bullying vb.*), Uluorta Olumsuz Geribesleme Yapmak, Vizyon Oluşturmamak, Hedef Vermemek, Takipçi Olmamak, Çalışanların Motivasyonunu Düşürücü Kararlar Vermek ve Uygulamak vb.

3

- Başarıyı Tek Başına Sahiplenmek, “Biz” Yerine “Ben” Kelimesi Kullanmak vb.

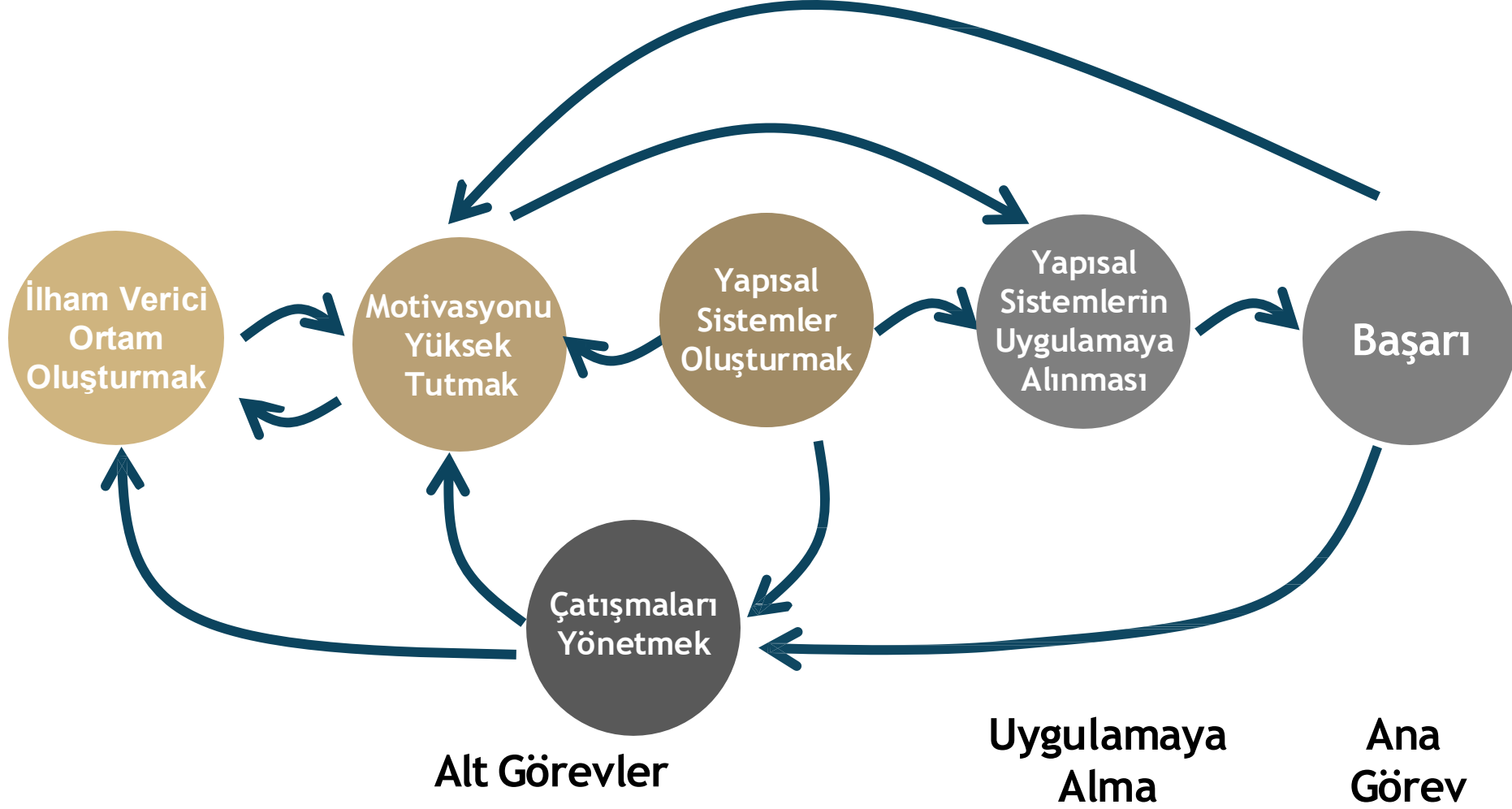
4

- Başarının Nimetlerini Çalışanlarla Paylaşmamak.

5

- Topluma Faydalı Olacak Katılımcılı Faaliyetlerden Kaçınmak, Politikacılara Yaranmak İçin Faaliyetler Yapmak vb.

Liderlerin En Temel Görevi; Kurumunu Hedeflerine Ulaştırarak **Başarılı** Olmasını Sağlamaktır



Lider, Yapısal Sistemleri Kurmakla Sorumludur

Yapısal Sistemlerin Bazıları

- Ortak Temel Amaç/ Misyon/ Dava
- İş Stratejisi ve Bölüm Stratejileri
 - Hedef Paydaş Grupları
 - Hedef Ürünler
 - Hedef Paydaşlara Sunulacak Değerler
 - Faaliyet Ülke ve Bölgeleri
 - Stratejik Pozisyonlar vs.
- Hedefler
- Çalışanların Hiyerarşisi
 - Başkanlar/Direktörler
 - Yöneticiler
 - Operasyonel Çalışanlar
- Çalışanları Özelliklerine Göre Sınıflandırma
 - Genç - Yaşlı
 - Çok Eğitimli - Az Eğitimli
 - Yaratıcı - Operasyonel vs.
- İşe Alma Süreci
- Çalışanların Rol ve Sorumlulukları

- Karar Yetki Matrisleri
- Organizasyon Modeli ve Yapısı (Yapılacak İşlerin Dağılımı)
- Yapılacak İşlerin Özellikleri
 - Basitlik - Karmaşıklık
 - Açıklık
 - Denge
 - Öngörülebilirlik
 - Etkileşim (Diğer İşlerle) vs.
- İşlerin Nasıl Yapılacağı (Süreçler)
 - Manuel
 - Otomatik
- Performans Standartları
- Yapılan İşin ve Sonuçların Takibi ve Kontrolü
- Çalışanların Ödüllendirmesi
- Kaynak ve Yetkinliklerin Verimli Kullanımının Sağlanması

İç Çatışmaların Hiçbir Zaman Eksilmeyen Birçok Sebebi Vardır ve Böyle Çatışmaları Yönetmekte En Büyük Yardımcı İyi Kurulmuş Yapısal Sistemlerdir

Rekabet Temelli Çatışmalar

- Sınırlı Pozisyonlar İçin Rekabet Etmek
- Kısıtlı Kaynakların Paylaşılmasında Rekabet Etmek

Kişisel Farklılıklar Temelli Çatışmalar

- Farklı Bakış Açıları ve Düşünce Şekilleri
- Farklı Uzmanlık Konuları Pencerelerinden Bakış (Örnek: Satıcı ve Finansçı)
- Ego Çatışmaları
- Hedef Verme ve Almada Fikir Ayrılıkları

Sistemik Çatışmalar

- Çelişkili Strateji Bileşenleri (Örn: Hedefler, Müşteriye Sunulan Değerler)
- ASHA Prensiplerine Aykırı Durumlar
 - Açıklık, Sorumluluk, Anlaşılabilirlik, Hesap Verilirlilik ve Adillik
- Yapılan İşlerde Birbirine Bağlı/Bağımlı Olmak
- Başkalarının Sorumluluğunu Taşımak

Lider, Çalışanların Motivasyonunu Yüksek Tutmak İçin Bazı Konulara Öncelik ve Önem Vermeli (I)

1 Harekete Geçirici Bir Amaç ve Kurum Değerlerini Belirlemek

- Şirket İçin Harekete Geçirici Bir Temel Amaç Belirlemek
- Şirket Değer Örnekleri
 - Güven, Seffaflık, Demokrasi, Kazancın Paylaşılması, Hız, Müşteri Coşkusu

2 Doğru Çalışma Arkadaşlarını Seçmek

- İşe Yeni Alınacakların Beraber Çalışacakları İnsanlar Tarafından Seçilmesi
- 360 Derece Geribesleme Yapılması

3 Takımdaşlığı Teşvik Etmek ve Sağlamak

- Çalışanların Rakip Değil, Birbirini Tamamlayıcı Olması
- Birbirine Güvenmek, Destek Olmak, Gelişmesine Katkı Yapmak, Başarı ve Başarısızlıkları Beraber Sahiplenmek, Pozitif Geri Besleme Yapmak gibi Takımdaşlık Değerlerini Kuruma Yerleştirmek

4 Çalışanlara Yatırım Yapmak

- Gelişim İhtiyaçlarını Gidermek (Eğitim, Mentorluk ve Koçluk ile)
- İş Rotasyonu Yapmak

5 Doğru Çalışanları Kurumda Tutmak

- İçeriden Terfi Ettirmek
- Açık Pozisyonlarda Önceliği Çalışanlara Vermek
- Kazancı Çalışanlarla Paylaşmak (Çalışanları Ödüllendirme)
- Şirket ve Sektör Bilgilerini Çalışanlarla Paylaşmak
- Adil Olmak
 - Maaşlar, Maaş Artışları, Primler, Yan Faydalar, Terfiler, İş Yükü Dağılımı

6 Çalışanları İşlerinde Güçlü ve Yetkin Kılmak

- Çalışanların Önemli Kararlarda Rol Almasını Sağlamak
- Takımları Küçük Tutmak (Maksimum 10 Kişi)
- Yöneticilerin Bir Görevinin de Çalışanların Memnuniyetini Sağlamanın Olduğunu Vurgulamak
- Parkyeri, Yemek Salonu, Ofis vs. Farklılıklarını Kaldırmak
- Özel Sekreterleri Kaldırmak

Lider, Çalışanların Motivasyonunu Yüksek Tutmak İçin Bazı Konulara Öncelik ve Önem Vermeli (II)

7 Sağlıklı İletişim Kurmak

- Önemli Gelişmeleri Paylaşmak
- Kötü Haberleri Saklamamak
- Dengeli Geri Besleme Yapmak
- vb.

8 İşyerinde Farklılığı Teşvik Etmek (Farklı Düşünce Şekilleri İçin)

- Kadınların Sayısını Artırmak
- Giyim-Kuşam Kurallarını Yumuşatmak
- Farklı Giyim, Meslek, Din, İnanç vs. Anlayışlı Olmak
- Farklı Üniversitelerden Mezunları Çalıştırmak

9 Çabalarını Görünür Kılmak

- Yeni Fırsatların Önünün Açılması ve Çevreden Desteğin Artması İçin

10 Otoritesini Olumlu Şekilde Göstermek ve Kullanmak

11 Etkileme Gücünü Artırmak

- Kurumunuz ve Diğer Kurumlar Arasındaki Problemlerin Aleyhinize Çözülmemesi, Çalışanlarınızın Kaynak Eksikliği Yaşamaması, Kurumunuz Hakkında Yanlış ve/veya Eksik İtibaya Sahip Olunmaması, Çalışanlarınız Kendilerini Sahipsiz Hissetmemesi ve Size Duydukları Güveni Kaybetmemesi İçin

12 Durumsal Olarak Çok Stilli Olmak

- Kurumun Durumuna Göre Diktatör, Mikroyönetim, Antrenör/Koç, Sıcak İlişki/Dost, Demokratik, Uzman Stilllerinde Çalışabilmesi

13 Kurum İçi Zararlı Politik Davranışlara İzin Vermemek, Kendi Politik Görevlerini de Yerine Getirmek

- Kurumu ile İlgili Gerekli Pazarlıklar Yapmak, Kurumunu Zararlı Dış Etkenlerden Korumak, Birim Masrafları Düşürmek İçin Diğer Kurumlarla İşbirlikleri Yapmak, Kurumundaki Gruplar Arası Anlaşmazlıkları Çözmek, Kritik Bilgileri Hızla ve Öncelikle Edinmek ve Paylaşmak, Kurumunu Temsil Etmek

Liderin Kurumu İçinde Otoritesini Gösterebilmesi İçin 7 Adet Önerimiz Var

Otoriterlik Göstergeleri	Açıklama
Hangi Konularda Yetkili Olduğunu Bilmesi	Karar Verme, İşleri Yönlendirme, Geri Besleme Yapma, Çatışmalara Arabuluculuk Yapma, Çalışanlara İş Atama gibi Konularda Yetkili Olduğunu Kendi Liderinden Onaylatmak.
Liderlik Özgüven Duruşuna (Personasına) Sahip Olması	Giriş Yapma, Dik Durma, Gözlere Bakma, Gülümseme, El Sıkışma, Karşısındakine Dokunma, Asimetrik Oturma, Farklı Tonlarda Konuşma, Konuşurken “Eee”, “Yan!” , “Sanırım”, “Doğruyu Söylemek Gerekirse” Gibi Dolgu Kelimeleri Kullanmama, Konuşurken El ve Kolunu Etkin Kullanma, Net Konuşma Gibi Özgüven Göstergelerine Dikkat Etmek
Kızmak, Bağırarak Gibi Çaresizlik Emlakları Göstermemesi	Kendi Otoritesine Güvenen Liderler, Sorunları Çözme Yetkisine Sahip olduklarını Bilirler. Bu Yüzden, Başkalarına Kızmak, Bağırarak-Çağırarak Gibi Sinirli Davranışlarda Bulunmazlar.
Sevilmek ve Saygı Duyulmak Arasındaki Tercihini Saygı Duyulmaktan Kullanması	Başarılı Olmak İçin Başkalarının Onayı Konusunda Endişelenmeden Kendinizi Ortaya Koymanız, Zor Mesajlar Vermeniz ve Herkesin Hoşuna Gitmeyecek Kararlar Almanız Gerekecek.
Bir Sorunun Cevabını veya Bir Konuyu Bilmediğinde Ne Söyleyeceğini Bilmesi	Karşılaştığınız Her Durumla Nasıl Başa Çıkacağınızı Bilemeyebilirsiniz. Ancak, Otoritenizi Sarsmayacak Şekilde Yanıt Verebilirsiniz. "Bu Detaylı Düşünecek Bir Konu, O Yüzden Sana Geri Döneğim" veya "Bu Konuyu Gündeme Getirdiğin İçin Teşekkür Ederim. Düşünüp En Uygun Çözümle Geri Döneceğim" Gibi İfadeler, Zorlu Konuşmalardan Otoritenizi Zedelemekten ve Zarif Bir Şekilde Çıkmanıza Olanak Tanır. Tereddütlü Cevaplar, Sizin Aslında Yetkili Olmadığınız veya Yetkinizi Kullanmak İstemediğiniz Olarak Algılanır.
Zor Konuşmalardan Kaçınmaması	Zor Konuşmalardan Kaçınmak Yerine, Söylenmesi Gerekeni Kıvrımadan ve Doğrudan Söylemek Sizi Çok Daha Otoriter Gösterir. Problemleri Hızla Ele Almak Bir Liderlik Vazifesidir.
Defansif (Savunmacı) Olmaması	Verdiğiniz Kararlar Sorgulandığında Savunmaya Çekilmek Başkaları Tarafından Otoritenizi Koruma Çabası Olarak Nitelenebilir. Özgüvenli Liderler Yanılabileceklerini Bilir ve Bir İş Yapmanın Daha İyi Yolları Olabileceği İhtimaline Açık Olurlar .

Liderlerin Paydaşlarına İlham Verici Bir Ortam Yaratmak için Kullanabileceği Araçlar ve Yöntemler Mevcut

Yapılan İşin
Anlamı/Yüceliği, Temel
Amaçın Harekete Geçirici
Olması

Kurumsal Değerler

Çalışanların Ayrıcalıklı
Olduklarını Hissetmeleri

Müşteriye Sunulan Değerler
ve Yaratılan Olumlu Müşteri
Deneyimi

Şirket Tarihi

İlham Verici Hikayeler ve
Kahramanlar

Ritüeller, Törenler ve
Toplantılar

Zevk ve Eğlence Ortamı,
Kutlamalar

Şirkete/Bölüme Özgün Dil
ve İfade Tarzı

Liderlerin Otantik Olması

Liderlerin İletişim Becerileri
ve Özgüvenleri (*Liderlik
Personası*)

Amplifier Program

Yeni Nesil Liderlerin Başarısı İçin Çarpan Etkisi

Nedir?

Mentoro Amplifier Program, başarısını çarpan etkisi ile artırmak isteyen, potansiyeli yüksek liderler için tasarlanmış bir programdır. Katılımcılar:

- Kişisel, iş ve ekip liderliği eksenlerinde güçlü ve zayıf yönlerini belirler, kendi özünden beslenen, otantik bir gelişim üzerinde çalışır
- İş hayatında karşılaştıkları problemlere akılcı çözümler geliştirir
- Kariyerlerinde ilerlemelerini ve hedeflerine ulaşmaları için gereken metodoloji, araç, bilgi ve deneyime erişim sağlar
- Stratejik düşünme, karar verme ve aksiyona geçme yetilerini güçlendirir

Kimler İçin?

- Kurumsal şirketlerin üst düzey yöneticilik pozisyonlarında bulunan, potansiyeli yüksek profesyoneller
- Aile şirketlerinin geleceğini şekillendirecek yeni jenerasyon liderler

Hangi Konuları Kapsar?

Program, iş ortamındaki kontekstleri anlama, sebep-sonuç ilişkilerini kurgulama, stratejik düşünme, yeni iş fikirleri yaratma, ileride oluşabilecek çevresel faktörleri tahmin edebilme, yapısal sistemler kurma, organizasyonel ilişkileri yönetme, liderlere liderlik etme, ekip ile sonuca gitme, ilham verici ortam oluşturma, değişimi yönetme, motivasyonu yüksek tutma, zorluklarla baş etme, çatışmaları yönetme gibi konularda liderleri destekler.

Süreç Nasıl İşler?

- Kişinin iş, ekip ve kişisel liderlik yetkinliklerinin değerlendirilmesi
- Kısa ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi
- Kişiyi özel, başarıyı çarpan etkisi ile arttıracak yol haritasının tasarlanması
- 30+ sene tecrübeli danışmanlar ile yapılan birebir seanslarla hedeflere ulaşılması

"Ekip liderliği ve ilişki ağı yönetimi yetkinliklerimi geliştirerek kariyerimde Genel Müdürlük pozisyonuna geçebilmemi sağlayan bir destekti."

"Şirketimi ileriye taşıyacak yenilikçi fikirler üretebilmek üzerine çok sistematik bir yaklaşım ile bana destek olan Mentoro danışmanına çok teşekkür ediyorum."

"Büyüyen aile şirketimizin 2. jenerasyon temsilcisi olarak kendi pozisyonlanmam, ailevi ve organizasyonel dinamikleri yönetebilmem ve liderlere liderlik edebilmem için müthiş verimli bir çalışma oldu."

Kurumunuzdaki Liderlerin Gelişimi için Mentoro Amplifier Program'ı Keşfedin.

**29 Ekim
Cumhuriyet
Bayramımız
Kutlu Olsun!**

Teşekkür ederiz.

İstanbul | Amsterdam | Boston

www.mentorplatform.com

info@mentorplatform.com