



KURS İÇERİK, YAPISI VE KAYNAKLARI

Yazan: Business Owners Konsorsiyumu
(SCV. Italy tarafından)

Tarih: 23/11/2016

Yasal Bilgi

Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından hibe ile desteklenmektedir. Bu yayın yalnızca yazarının görüşlerini yansıtır, Komisyon bu belgenin içerdiği bilgi yada görüşlerle sorumlu tutulamaz.



Ek: Ortak bederilerin eğitim materyali



Liderlik



1. Liderlik (I)

1. **Tanım:** Liderlik diğer insanların sana güvenmesine izin verme, senin fikirlerini ve önerilerini düşünme, ve kendi önermekte olduğunuz amaçlar doğrultusunda meşgul olma tutumudur.

Lider " diğer insanların istekleri doğrultusunda dünyayı kurabilecek " olan kişidir.

İş transfer süreçlerindeki tüm liderler güçlü bir duygusal yaklaşıma sahiptir.

2. Pratik Kavram: Bir liderin temel nitelikleri şunlardır: (*)

1. - Vizyoner (henüz tam olarak belirgin olmayan veya daha henüz yapılmamış bir şeyi hayal etme);
2. - İletişim kurucu (diğerleriyle ortak hareket edebilen, onları paylaşmaya alıştıran) (sadece sıkıcı olan bilgileri değil);
3. - Pratik uygulayıcı, teorik ve soyut fikirleri pratik bir şekilde ortaya koyan;
4. - Asla, asla ama asla alt edilemeyen (kaya gibi ve genellikle sessiz olacak) .

(*) 90 farklı alan liderleri üzerinde 2 yıl süren uzun bir araştırmadan sonra.

Karizma, güvenini kaybetmeden, neredeyse bir hatayı 2 kez yapmaya izin vermedir.

5. Patron ve lider arasındaki fark:

- Patron otoriter ve resmi bir iktidar insanı anlamına gelir.
- Lider yetkili bir kişi anlamına gelir.

3. Meydan okuma: Diğerlerinin hatırına, bazı kişisel profesyonel reklam görüntüsü riski alma Herkesin görüşüne karşı belirgin olmayan nedenlerle iyi geçinmek.

4. Temel tavsiye: Derhal kısa vadeli faizlerin ötesine geçin, Yüksekçe uçun! Geleceğe bakın!



1. Liderlik atmosferini kontrol etme (II)

5. Günümüzde liderlik nasıl uygulanır:

Biri, Dolaşan liderlik ruhunu ve bazı sistematik odaklı kontrolleri ölçmelidir.

Bazı dolaşan ilginç liderlik faktörleri şunlardır:

- A. İnsanlar burada çalışmaktan gururlu mudur ?
- B. Üst yönetimin insanlar tarafından hissedilmesi gerçek bir güven midir ?
- C. Bekar insanlar diğer meslektaşlarından gerçek bir güven hissediyor mu ?
- D. Bir vizyon açıkça insanlar tarafından değişim için bir meydan okuma olarak hissediliyor mu ?
- E. İnsanları maksimum potansiyellerini ifade etmeye teşvik etmek için bir gerginlik var mıdır ?
- F. Pratik sonuçlar elde edilmeden önce insanlar çabalar veriyor mu ?
- G. Şirkette pratik örneklerle ifade edilen bir liderlik var mıdır ?
- H. Şirkette, sürekli iyileştirmeye yönelik gerçek bir gerginlik var mıdır ?
- I. Sürekli ve dinamik bir hedef tanımlama var mıdır ?
- J. Yargılamaya - kritik olduğunda - insanlardan ziyade, tartışma konusuna mı?



1. Liderlik (III)

Öz değerlendirme çalışması:

6. Liderlik nasıl kazanılır ve geliştirilir:

Aşağıdaki cümleler ve özdeyişler hakkında düşünün:

Hatırlıyorum çocuklarım, değişim dışında kalıcı bir şey yok. (Buddha)

Bir mum yakmak karanlığı lanetlemekten daha iyidir. (Cina)

Yavaşça ilerliyorsanız endişelenmeyin. Sadece geri gidiyorsanız endişelenin. (Cina)

Söyleyecek şeyleri olan birinden konuşmayı daha iyi bilen kimse yoktur.(Cina)

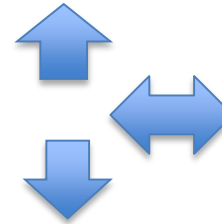
Geçmiş geçti. Umudun yoksa. Fakat bugün senindir. Gece, şafağa ulaşmanın tek yoludur.(Arabia)

1 dil ve 2 kulağımız var, bu yüzden konuştuğumuzdan daha çok 2 kez duyabiliriz.. (Zenone)



7. Kendi kendine test: Soru. Genel olarak, bu özdeyişleri ve sözleri ne kadar kullanıyorum ?

- A. Onları çok fazla kullandığımı hissediyorum!
- B. Onların çoğunluğuna katıldığımı inanıyorum
- C. Hiçbir şekilde!



1. Liderlik (IV)

8. Teknolojik evrimle bağlantılı gelişmiş liderlik kavramı:

Liderlik kültüründe liderler: Nanus ve Bennis

Birçok liderlik stili vardır:

- Çekmek: Bir lider, diğerleri liderin doğru olduğunu düşündüğü şeyi yapar.
- İtmek: Bir lider, diğerlerinin hareketlerini motive ve koordine eden orkestra şefi.
- Paylaşmak: Bir veya daha fazla liderler, bir takım ruhunda farklı problemlere ve konulara göre, herkes lider kişi olabilmelidir.
- Bir durum tercümanı olmak: Durumsal liderlik, çok hızlı bir şekilde duruma uyum sağlayabilme.

9. CafeBrunello: n. 3.6.



Cafe Brunello

2. Girişimcilik



2. Girişimcilik. I.

1. Tanım: Girişimcilik:

1. - Inisiyatif taahhüt sanatı
2. - organize bir yaklaşım
3. - görüş vermek üzere başka birini sağlama (potansiyel kullanıcılar)
4. - hizmetler ve/veya ürünler
5. - sorunları çözmek için yararlı
6. - kullanıcılar sağlayıcılara ücret ödeyebilmesi
7. - aldığı hizmet veya ürün için.

2. Pratik Kavram: Pratik girişimcilik gelişimi

1. Bu çok sallantılı ve değişen bir senaryoda meydana gelir,
2. Dinamik iş rekabet gücü üzerine kurulu olan
3. Yoğun olarak her ikisinde zengin fırsatlar - yararlanılacak (artı)
4. Ve tehditlerin kaçınılması ve/veya yönetilmesi (eksi)
5. Son çıktı sonuçları girişimci için pozitif olması içindir.

3. Meydan okuma: Bu girişimci sözleşmesinin özetlenen etkisi:

1. Kargaşa senaryosuna rağmen,
2. Durumu yöneten girişimcidir
3. Ve girişimciyi yöneten durum değildir.

4. Temel tavsiye: Bunu yapmak için girişimci şunları yapabilmelidir:

1. At gözlüklerini çıkarıp kendisini dışarıdan iyice görmesi
2. ve pratik bir rekabetçi olmak için nasıl davranacağını anlaması



2. Girişimcilik. II.

5. Günümüzde girişimcilik nasıl uygulanmalı.

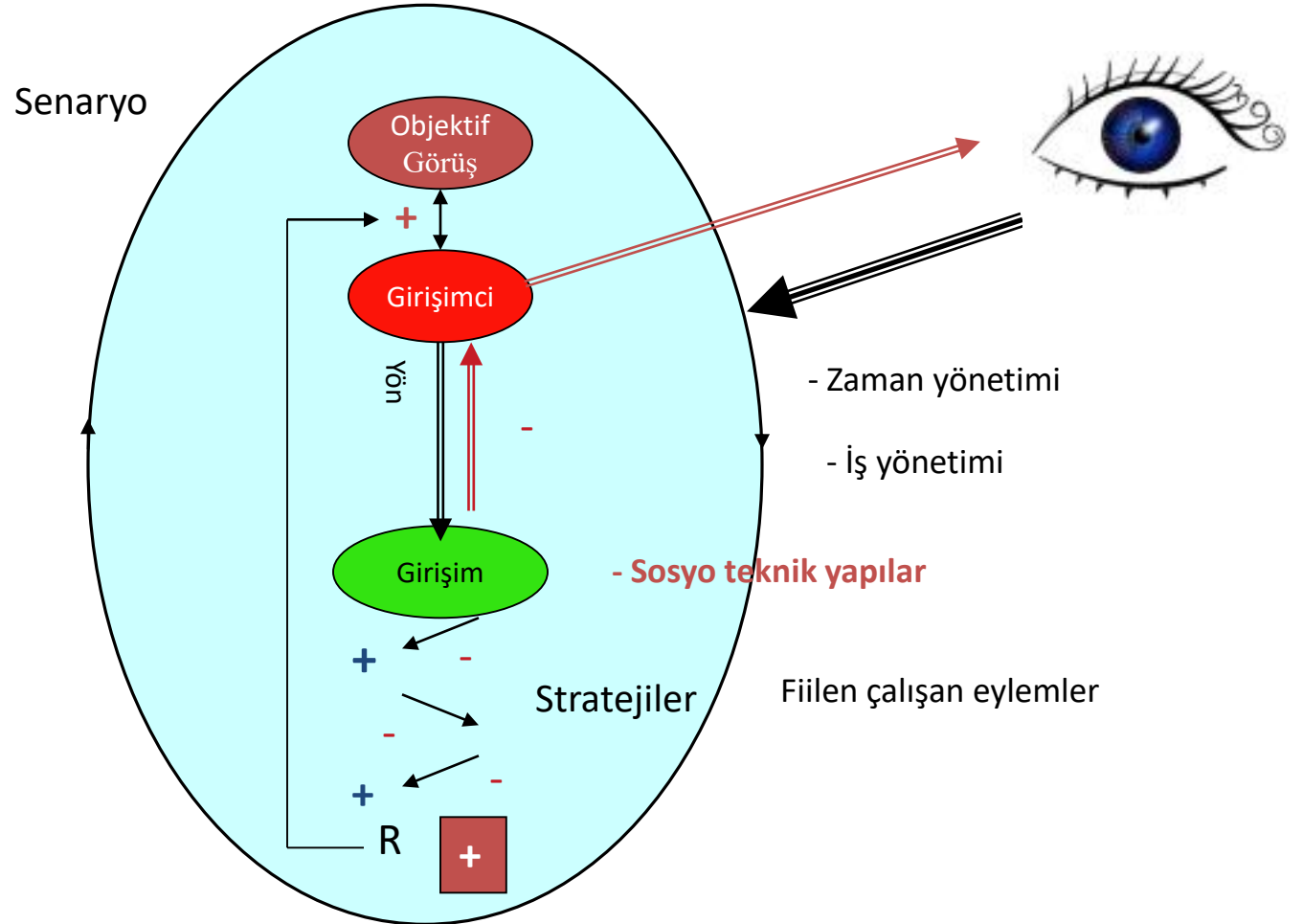
Umut verici bir girişimci olmak için, en az 6 temel hedefi takip etmelisiniz:

1. **Enerji:** Kavga etmek için enerjiye ihtiyacın var!
2. **Ruh:** İnatçı bir inisiyatifle yaklaşma: Asla alt edilemeyeceksin!
3. **  z mler:** Amacınız, sadece ürünlerle veya hizmetlerle değil kullanıcılara çözümler sağlamaktır.
4. **Etikler:** Etikler özellikle orta ve uzun vadede, ve özellikle insanlarla ve tüm toplumla, ilişkilerin için gereklidir.
5. **Yenileme:** Sadece bir yenilikçi değil yenileyen olarak düşünün
6. (Sadece belirli hizmetleri ve ürünleri yenilemekle kalmayıp, tüm iş konseptini yenilemek)
7. ** evre/Ekoloji:**  evreye saygı duymak ve geliştirmek, dengeli bir dünyayı korumak.



2. Girişimcilik. (III)

6. Girişimci inkübatör Yumurtası



2. Girişimcilik. Öz değerlendirme (IV)

7. Girişimcilik nasıl kazanılır ve geliştirilir.

Öz Değerlendirme Çalışmaları:

Evet Kismen Hayır

1. Bir girişimci olmanın yükünü kendi kendime üstlenmeye gerçekten istekli miyim ?
2. İhtiyaçlarını anlamak için " başkalarının zihnini okumak için " bir tutumum var mı ?
3. Problemlere ve durumlara yeni çözümler bulmayı seviyor muyum ?
4. İnsanlara karşı saygılı mıyım, ve onları anlamak için odaklı veya onlara karşı nazik miyim ?
5. İş ekonomisi konularıyla uğraşırken, ahlaka aşırı düşkün müyüm ?
6. Geleceğimizin temel bir parçası olarak çevre ekolojisinin farkında mıyım ?
7. Henüz yapılmamış olan bir şeyi yapma hayali içinde olan bir vizyoner miyim ?
8. Sadece başkalarına emir veren değil bizzat onu yapan kişi miyim ?
9. Bir grup içinde uzun/zor bir işle uğraşan ve en son vazgeçenler arasında mıyım ?
10. Beklenmedik birşey meydana geldiğinde, bunun için potansiyel fırsatlara bakıyor muyum ?

Değerlendirme: 20-30 arası: İyi gibi, devam edin, bir girişimci olabilirsiniz.

10-20 arası: Deneyebilirsiniz.

0-10 arası: Sizin için bir girişimci olmak çok zor olacak!

Evet = 3
Kismen = 2
Hayır = 1

2. Girişimcilik. (V)

8. Kıdemli Öz Değerlendirme: KBS Hızlı-Öz kontrol

9. CafeBrunello- Carotina n. 3.1 (Vajenti) (<http://cafebrunello.eu/sample-page/carotine>)

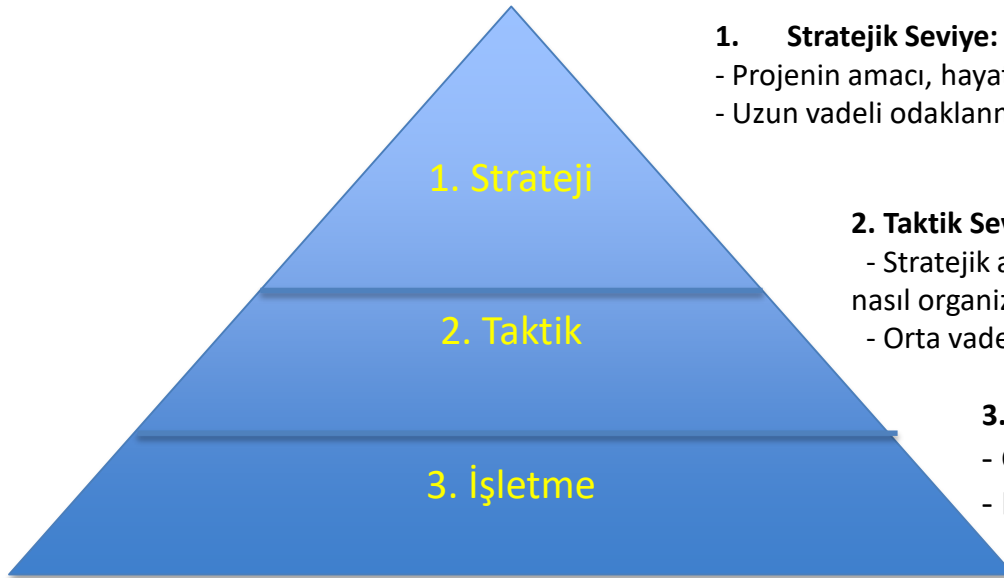
Bir durum hikayesi

10. Genel ortak duyarlılık. Bir AB ye KBS aşılama birçok kişiyi girişimcilik konusunda duyarlı hale getirmek için en iyi uygulama olduğunun farkına vardı.

Girişimcilik, Yönetme ve Liderlik seviyeleri

İlk Hatırlatma: Yönetimle ilişkin,

3 temel seviye/derece ile pratik gerçek hiyerarşinin bir temeli vardır.



1. Stratejik Seviye: En önemlisidir.

- Projenin amacı, hayatı ve sağkalımını dikkate alıyor.
- Uzun vadeli odaklanmış düzeydir.

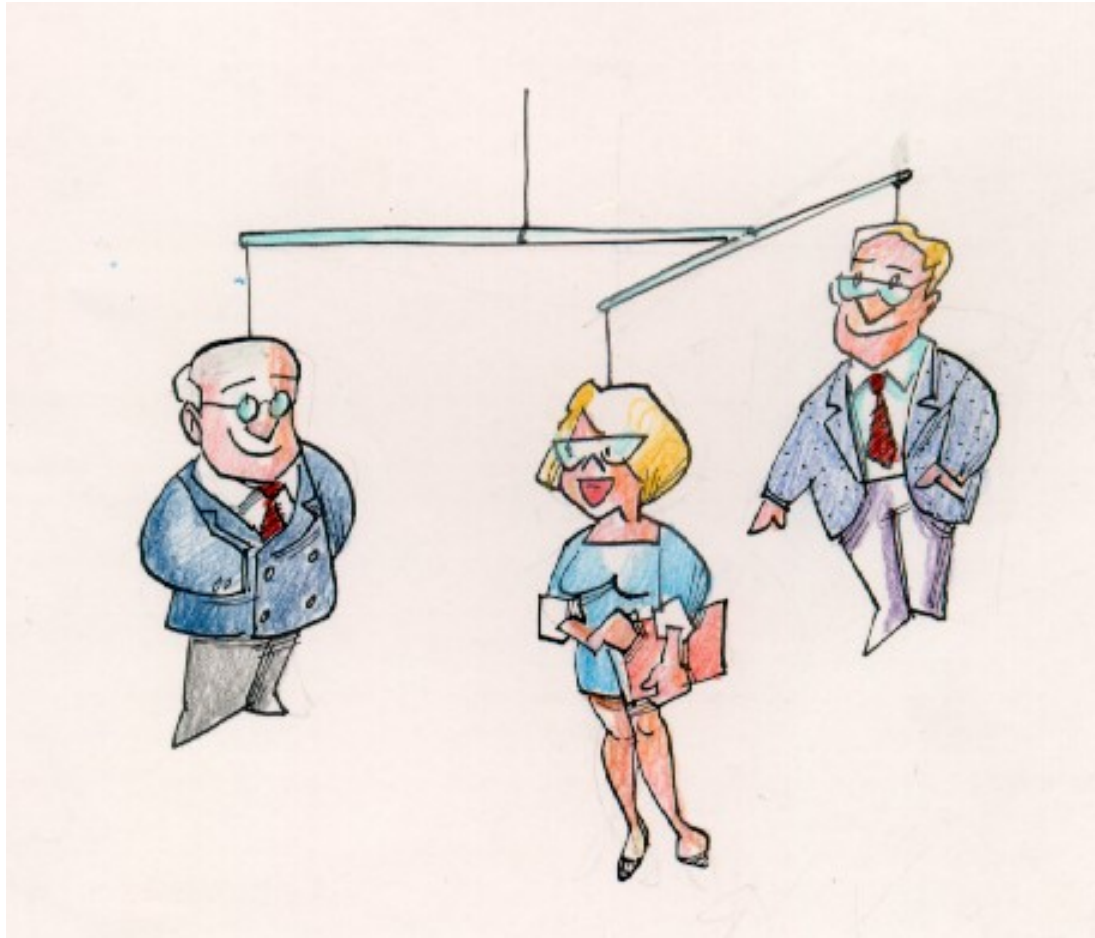
2. Taktik Seviye: İkinci seviye önemi.

- Stratejik amaçlar elde etmek için eylemleri esnek bir şekilde nasıl organize ederiz.
- Orta vadeli odaklanmış seviye.

3. İşletme Seviyesi. Kısa vadeli faaliyetler.

- Günlük veya alan devam eden eylemler.
- Bu, kısa vadeli pratik seviyedir.

3.Aile şirketi- İç dinamikleri



3.Aile şirketi - İç dinamikleri (I)

1. Tanım: Günümüzde, Kişilerarası yaklaşım git gide önemini artırıyor, Çünkü

1. - Dünya artık küçük bir köy gibi tek konteynerdir.
2. - İnternet nedeniyle, artık yer ve zaman mesafesi yoktur: herkes neredeyse her yerdedir.
3. - İletişim ve ulaşım teknikleri teknolojileri ve araçları herkes için uygun kılar.
4. - Gerçek fark, daha sonra rekabet gücü faktörü, kişiler ve ekip çalışması haline geldi.
5. - Rekabetçi bir iş motive edilmiş ve bir takım ruhuna sahip çalışan insanların olduğu yerdir.
6. - Hem donanım (malzeme makine ve aletler) hem de yazılım (BİT araçları) artık herkesin elindedir.
7. - Brainware (proje çalışması) ve humanware (iyi ilişkiler) artık stratejik faktördür.

2. Pratik kavram: İnsanlar düşünen bir insanın aklını değiştirmelidirler:

1. - Pasif bir araç değil, ancak beklenen düşünen bir işbirlikçisi olarak
2. - Ne tek bir kişi olarak , ne de birkaç insan ağının üyesi olarak: aile, şirket, toplum
3. - Ve davranışları meşru duygularla koşullanmış biri olarak, sosyo-teknik bir sistemde
4. - Kişilerarası iletişim kurallarının çok önemli olduğu ve genellikle henüz iyi bilinmeyen durumlarda.
5. - Ve kişiler arası davranış kuralları da çoğu kez yok sayılır, ancak yine de insanların çalışmalarını etkiler.



3. Meydan okuma: Liderler - ancak yalnızca liderler değil: herkes - şunları yapmalıdır:

1. - Çift bir yaklaşımla düşünmeye başlayın: hem teknik hem de insan olarak,
2. - Bunlardan biri eksiğe, başarısız olma riski çok daha zor olduğunun farkında olmak,
3. - Mesleki bilgilerine hem teknik yönleriyle hem de örgütsel görünüşe odaklanmak,
4. - Ve kişilerarası terimler üzerinde, olumlu ekonomik (ve kişinin refahı) sonuçlarını elde etmek.

3. Aile şirketi - İç dinamikleri (II)

4. Temel tavsiye: Hatırlayalım ki:

1. İnsan davranışında bazı kurallar vardır ama genellikle görülür yönlerin altındadır.
2. İnsan davranışının ana bölümü buzdağı gibidir: Ana ve temel parçası 2/3 su altındadır.
3. Daha sonra, bu kuralları anlama ve yönetme konusundaki mesleki zamanınızın ve büyümenizin bir bölümüne yatırım yapın.

5. Günümüzde Kişilerarası İlişkiler Nasıl Uygulanır:

Aşağıdaki temel bilgi alanları ve araçları konusunda meraklı ve uzman olun:

1. Kişilerarası iletişim
2. Kişisel ve kişilerarası insan davranışı (https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow's_hierarchy_of_needs)
3. Kişilerarası işbirliği ve dayanışma
4. Kişilerarası algı etkileri
5. Hem piyasa gelişimini hem de insanların başarılarını izlemeyi ve tanımayı unutmayınız.

6. Kişilerarası ilişki nasıl geliştirilir. Genel Kalite Yönetimi temel ilkeleri, şu tarzdır:

1. Motive edici bir Vizyona sahip olmak ve paylaşmak (yarın OLMAK istediğimiz şey)
2. Bir misyonun açıklanması ve aktarılması (alıcılarımıza sunduğumuz çözümler)
3. Şirket değerlerinin açıklanması ve paylaşılması (bir motive edilmiş işbirliğine dayanan)
4. Özgün Şirket Rekabetçi Faktörlerine odaklanılması.

