



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.



1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri



1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri. 1

1.1. Stratejik düşünme:

Tanım: Stratejik düşünce, geleceği, iş hayatında kalmayı ve iş fikrini ilgilendirmektedir.

Temelde Şirket Vizyonu, Şirket Misyonu, Değerleriyle ve temel Rekabetçi İşletme Faktörleri ile ilgilidir.

Şirket faaliyeti baskısı, sadece çok acil vadede değil aynı zamanda orta ve istekli olarak uzun vadede iş başarısı için en iyi olması gereken genellikle geleceğe doğru açık bir yön verme tehdidir. Bir üretim operatörü kendi günlük veya haftalık işine odaklanmalıdır; bir ustabaşı ya da orta-yönetim yöneticisi muhtemelen aylık veya yıllık çalışmasıdır. Bir lider olmak isteyen kişi sonraki 3-5 yılına odaklanmalıdır. Bu tür sözleşmeler, iten birinin yerine çeken işbirlikçiler ve kimseler için bir motivasyon kaynağı haline gelir. Önemli ve ayırıcı özellik, demir ve diğer hassas metaller için bir mıknatıs görevi gibi gören, birinin aklındaki (Vizyon) bir fikre sahip olmaktır. Gelecek, başarılı aktörler olabilecekleri yerde, iş sahipleri için cazip bir gösteri olmalıdır.

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri. 2

1.2. Karar verme

Tanım: Karar verme, hem rekabet alanında ve hem de TIME faktörü üzerinde dinamik olarak bulunan farklı faktörlere odaklanarak mümkün olduğunca daha fazla karar vermek demektir. Bir karar neredeyse her zaman çeşitli seçenekleri önermekte olan bir sürecin son kısmıdır. Karar veren iki veya daha fazla alternatifler arasında seçim yapmak zorundadır. Sadece kısa vadeli seçenekler için değil aynı zamanda bunun mümkün olduğu her defasında - orta ve uzun vadeli Vizyon açısından özen göstermek önemlidir.

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri. 3

1.3. Kendini motive etme ve motivasyon becerileri

Tanım: Lider işin ideal ve pratik hedefleri göz önüne alındığında kendi enerjilerini sağlamak için tüm iç ve dış işbirlikçilerini teşvik etmeyi bilmelidir.

Küreselleşme, son 20-30 yılda ortaya çıkan bir kavramdır. Bu, dünyanın gittikçe küçüldüğünü söyleyebileceğimiz anlamına gelir. Özellikle teknolojiler ve kısmen internet sayesinde, zaman internet bağlantısının olduğu her yerde eş zamanlıdır ve mesafeler gerçekten kısalmıştır. Böylelikle, temel, stratejik ve potansiyel olarak en rekabetçi iş pervanesi insan rolü haline gelmiştir. Bu nedenle, insanların bireysel ve gerçek katılımları stratejiktir ve rekabet gücü farkı olabilir. İş sahipleri, lider olmalı ve bekar erkeklerin motivasyonunu kolaylaştırıcı olmalıdır. İNSANLARIN MOTİVE EDİLEMEYECEĞİ, YALNIZCA KENDİ KENDİLERİNİ MOTİVE EDEBİLECEĞİNİ, aklımızın bir köşesinde tutmakta fayda vardır. Daha sonra, liderin rolü iş arkadaşlarına paranın ötesinde, hakiki sözleşmeler yapmanın değerini ve ilginçliğini kulağa hoş gelen bazı görevler ve hedefler önererek vermektir. Para da bu noktada olmalıdır ama çok fazla değil.

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri. 4

1.4. Zamanı yönetme, pazarlık etme ve devretme becerisi

Tanım: Günümüzde, bir liderin her zaman yapılacak daha fazla işi vardır, iş yükü çok daha ağırdır, bir diğer tabirle gerçek performansının üzerinde bir iş yükü ile karşı karşıyadır. Sonra, yönetimde ona yardım edebilecek ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek bazı yaklaşımlar bulabilmeli ve uygulayabilmelidir.

1.4.1. Zaman yönetimi. Temel kural şu şekilde özetlenebilir:

" Zaman tarafından yönetilmek yerine sen onu yönetmelisin! "Daha sonra, en önemli görevlerinizi tanımlamanız gerekir ve senin zamanını sordakları sıradan sonra değil önem sıralamasından sonra davranmalısınız.Başka bir deyişle, büyük bir uzman, yazar ve yönetim disiplini mucidi olan Peter Drucker a katılabiliriz: " En önemli şeyleri birkez yap, ve ikinci kez yapma. Yoksa ne birinciyi ne de ikinci olanı yapamazsın! "

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri 4

1.4.2. Anlaşma. Günümüzde, bilgi ve iletişim gün geçtikçe daha önemli bir hal almaktadır. Bir lider hem objektif veriyle bağlantılı olan bilgiyi hem de çoğunlukla kişisel bir yaklaşım içeren iletişimi yönetebilmelidir. Anlaşma biri her zaman başkasının amacının %100 ünü alamayacağını farkında olmak anlamına gelir ama genel olarak en azından biraz arabuluculuk yapmaktır. Anlaşmada işler yolunda giderken, ölü bir noktaya gitme riski vardır. Bir anlaşmada veya önemli şeylerle ilgili konularda, bilinmesi önemlidir, açıkça önerilmiş olanlar değil. Genellikle gizlenirler. Başka bir deyişle, ifade edilen nedenler genellikle önemli olanlar değildir. Gerçekten önemli olanlarla uğraşmak gereklidir.

İlaveten, "Kutuplaşma" yada "duvara karşı duvar" durumundan kaçınmak önemlidir. Süreç, ilişkiler ve işler devam etmelidir. Polarizasyon /radikalizasyon durumuna, "Duvara karşı duvar" tuzakından kurtulmak için 3. bir yol bulmak önemlidir. (BM profesyonel görüşme bürosu çalışanı M. Ghazal'ın ardından)

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri 4

1.4.3. Temsil Etme: Kendi enerjilerini ve fikirlerini esas alan sıklıkla kendi işlerine başlayan bir girişimci için temsil etmeyi öğrenmek gerçek bir mücadeledir. Klasik liderler emir vermeye alışkındırlar. Ancak, iş karmaşık bir hale geldiğinde, temsil etmeyi öğrenmelidirler. Temsil etme, bir amaca ulaşmak için ve nihai sonuca varmanın yükünü almak ve iş arkadaşlarına güç vermek anlamına gelir. Bir hedefin yalnızca bir parçasını temsil etmek yalıştır. Ve, temsilcinin işini kontrol etme işlemi, sürecin sonunda veya en azından çok kısa olmayan bazı adımların sonunda yapılmalıdır. Devam eden eylem süreci sırasında delegenin görevini sürekli kontrol etme, delegenin inisiyatif kullanamaması ile sona erecektir.

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri 5

1.5. Ahlaki Değerler.

Tanım: Etik değerlerin takibi ve uygulanması sadece kısa vadeli fayda değil (yalnızca kısa vadede değil) aynı zamanda şirketin itibarına da (orta-uzun vadede) odaklanması gerektiği anlamına gelir.

Bu, bazen imajınızı temiz tutmak için, şu an şirket için ekonomik açıdan cazip görülen, birşeyden kaçmanız gerektiği anlamına gelir.

Bazı önemli anlarda seçimi kolaylaştırmak için iyi bir rehber basit bir uyarıcı olabilir:

" Üstleneceğiniz şeyin bilinmesini istemezseniz, ONU YAPMAYIN! "

Ahlaki değerler, soyut olmayan ama sıklıkla eşsiz ve şirketin çok rekabetçi mirası olan şirket Değerlerinin Temel Bileşenleridir. Fırtına zamanlarında ahlaki değerler tüm şirket üyeleri için güvenilir ve güven veren bir çapa olur.

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri 6

1.6. Ekip oluşturma.

Tanım: Ekip oluşturma, orta-uzun vadede kendinden motive insanların bir iş takımını toplamak ve canlı tutabilmek için ihtiyaç duyulan tutum ve beceri setidir. Bu, şirketin geleceği için gerçek bir hayat sigortası eylemidir.

Bir ekip kurma insanlara ilgi gösterme, onları bir grup çalışmasında toplama, onlara tekliflerde bulunma ve onlarla beraber analiz etmeniz, kişisel ve işsel hedeflerinizi ve amaçlarınızı onlarla paylaşmanız anlamına gelir. Bunun anlamı:

- Anlaşılması, tartışılması ve mümkün olduğunca paylaşılması gereken bir Vizyon nermek; İnsanlar kendisini şirkette Vizyon olarak tanımlanmış hissetmelidir;
- Gerçek ve potansiyel müşterilere hangi çözümleri önermek istediğinizi anlatmak ve açıklamak için, şirket Misyonunu açıklığa kavuşturmak ve bunu, müşterilerin, hizmetinizi ve ürünlerinizi satın alarak, size ve şirketinize ödeme yapmaktan memnuniyet duymalarını sağlamak için yapmalısınız.
- Navigasyonun ana noktalarının kaybolma riskinin olduğunda , Fırtınalı zamanlarda sayım yapacak bir apaya sahip olmak için, sizin ve şirket Değerlerinizi beyan ve konsolide etmek.
- şirketinizi ve işyerinizi, üzerinde çalıştığınız coğrafi, ekonomik ve kültürel bağlamda (bölge ve rekabet ortamı) benzersiz bir şey haline getiren gerçek Rekabetçi Faktörler üzerinde yoğunlaşmak.

1. Liderlik Ortak Yeterlilikleri 7

1.7. İletişim becerileri

Tanım: İletişim becerileri, iş dünyasının içinde ve dışında insanların «sıcak bir şekilde» hedeflere yönelmesini amaçlayan spesifik becerilerdir.

Bilişim ile **İletişim** arasında temel bir fark vardır.

- **Bilişim** soğuk bir ifadedir: bilgi aktarımının resmi bir şekilde ifade edilmesidir

Bir diğer ifade ile «belirli bir formata sahip eylem»dir. Temel bileşenleri teknik unsurlardır.

-**İletişim** ise daha sıcak bir ifadedir. İnsanların fikirleri, duyguları, amaçları, idealleri paylaşmasıdır.

Bir diğer ifade ile «ortak eylem»dir. Temel bileşeni insandır.

Etkili bir iletişimi gerçekleştirebilmek için en az iki hususa dikkat etmemiz gerekir:

1.İnsan iletişimi bileşenleri. İnsan iletişiminin üç ana unsuru vardır:

- **Sözlü iletişim: neyi söylediğimiz** esas alınır, cümle olarak telaffuz edilenlerdir.
- **Paraverbal iletişim: nasıl söylediğimiz** esas alınır, ifadelerimizin kullanılış biçimidir.
- **Sözsüz iletişim: neyi söylemediğimiz** esas alınır, söylemediğimiz ancak davranışlarımızdan çıkarılabilen ifadelerdir.

Güvenilir araştırmalar, iletişim içerisinde bu üç unsurun oranını 1/3 – 1/3 – 1/3 olarak tesbit etmiştir.

2. Etkili iletişimi gerçekleştirmek. Etkili bir iletişimi gerçekleştirmek için **karşınızdaki muhatabınızın kültürel ve pratik kodlarını** en iyi şekilde kullanmaya çalışmalısınız. Bu bazen zarif ve düzgün bir Türkçe, yada başka bir dil, bazen bir jargon, bazen de yerel ağız kullanımı olabilir. Bu esnada, söylediklerinizin doğru şekilde anlaşıldığını, mesajınızın yerine ulaştığını teyit etmek için muhatabınızdan geri gönüt almaya dikkat etmelisiniz.

VIDEO

<https://www.youtube.com/watch?v=5fN2Ql6g6zk>

ARTICLE

<http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/liderlik-icin-altin-kurallar/>