

AIM İLETİŞİM BİLGİLERİ

Instagram: aimdanismanlik

Twitter: aim_danismanlik

Facebook:

www.facebook.com/AimDanismanlik

E-Posta: info@aimdanismanlik.com

Web Sitesi: www.aimdanismanlik.com

Linkedin: AIM Eğitim Koçluk ve İK
Danışmanlığı





Eğitim, Koçluk ve İK Danışmanlığı



ÇERKEZKÖY
TİCARET VE SANAYİ ODASI

MAVİ / GRİ YAKA TAKIM LİDERLİĞİ

Yönetim Danışmanı: ALİ COŞKUN

ARA KADEME YÖNETİCİLER KİMDİR?



İŞLETMELERDE YÖNETSEL YAKLAŞIMLAR

- 1908’ de Henry FORD’un geliştirdiği “**FORD TEORİSİ**”

- Üretimde otomasyona geçilmiř,
- Maliyetler düşürölmüş,
- İşçi ücretleri yükselmiş,
- Üretim miktarları çok yüksek oranlarda artmıştır.

**Çalışanların
mümkün olanın EN AZINI
gerçekleştirmelerini istiyorsanız**

**Yaptıkları Yanlış Şeyleri
Yakalayın**

KONUMSAL GÜÇ

- **Makama AİTTİR!**

- Meşru güç

- Hiyerarşik otorite, müdürlük, şeflik, analık-babalık...

- Kaynak otoritesi

- Kaynaklara ulaşım gücü, kaynağı kontrol etme gücü

- Maddi güç

- Ödül / ceza gücü

- Bireye ait değildir. Birey makamın kiracısıdır.

İŞLETMELERDE YÖNETSEL YAKLAŞIMLAR

- 1950'lerde David Osborn'un “**Beyin fırtınası**”
 - ❑ İlk kez düşünme yöntemini sistematik bir forma soktu
 - ❑ Yaratıcılığı körükledi
 - ❑ Bir zamanlar işletmelerde en önemli araçtı
 - ❑ Bugün hala strateji geliştirmede bir aşama ve araç olarak kullanılıyor
 - ❑ Ancak tek başına bir kurtarıcı olmaktan artık çok uzak

İŞLETMELERDE YÖNETSEL YAKLAŞIMLAR

- 1960'larda McGregor'un “**X-Y teorisi**”
 - ❑ X tipi yöneticiler “**Otokratiktir**”
 - ❑ Y tipi yöneticiler “**Demokratiktir**”
 - ❑ Buradaki mantık; “Yönetimde uyumu başarırsak pazardaki rekabeti de başarırız ve büyürüz.”
 - ❑ İyi de... “Optimal bileşim nasıl olmalı?”

KİŞİSEL GÜÇ

- **Bireyin, kişisel birikiminden ve davranışlarından edindiği güçtür!**
 - Saygı, güven, sevgi
 - Katılımcılık, yapıcı yaklaşım
 - Uzmanlık ve bilgi gücü
 - İletişim becerileri
 - Karizma

İŞLETMELERDE YÖNETSEL YAKLAŞIMLAR

- 1970'lerde Drucker'ın “**Hedeflerle yönetim**” yaklaşımı
 - ❑ $A + B = C$
 - ❑ Önce C'nin ne olmasını istediğini belirle, sonra A ve B'nin organizasyonunu yaparsın... C, er geç gerçekleşir.
 - ❑ İş hayatının belirsizliklerini ve ortam değişkenliğini dikkate almaması en büyük zaafıydı.
 - ❑ Şirketler her yıl “**Stratejik Planlar**” yapar oldu.
 - ❑ Tom Peters'in “**In Search of Excellence**” kitabındaki en başarılı 50 ABD şirketinden yarısı bugün yaşamıyor...

ARA KADEME YÖNETİCİLER KİMDİR VE NELER YAPARLAR?

- Planlama
- Kontrol ve Takip etme
- Değerlerin Yayılımı
- Öncülük
- Eğitim verme
- Bütçe ve Maliyet Yönetimi
- Ekip oluşturma
- Sorun çözme
- Yaratıcılık
- Yenilikçilik
- Organize etme
- Hedef oluşturma
- Delegasyon
- Motivasyon
- Performans değerlendirme
- İletişim ve İlişki Yönetme
- Müzakere
- Arabuluculuk
- Strateji belirleme
- Ve daha bir sürü şey 😊...

**Çalışanların
mümkün olanın EN İYİSİNİ
gerçekleştirmelerini istiyorsanız**

**Yaptıkları Doğru
Şeyleri Yakalayın**

ZOR BİR DÜNYA...

İŞLETMELERDE YÖNETSEL YAKLAŞIMLAR

- 1980'lerde Japon'ların “**Toplam Kalite Yönetimi**” anlayışı

- Bir Japon mucizesiydi
- Rekabette öncülüğü yakalamanın sırrıydı
- Şimdi ise «Yaşayabilmek için uygulanması gereken» bir yöntem

YAŞAMAK İÇİN BUNU ZATEN YAPMAK ZORUNDAYIZ...



İŞLETMELERDE YÖNETSEL YAKLAŞIMLAR

- 1990'larda “**Değişim Mühendisliği**” anlayışı
 - ❑ Bembeyaz bir sayfa aç, her işi, her süreci yeniden şekillendir...
 - ❑ “Ya oyundaki yeni kurallara göre değişin, ya da batın!”
 - ❑ Her sayfanın yeniden yazılmasının, kimi zaman rekabet avantajlarını yok ettiği acı şekilde öğrenildi

ARA KADEME YÖNETİCİNİN ROLLERİ

□ Bireylerarası roller

- ❖ Temsil, liderlik, organizasyon

□ Bilgilendirme rolü

- ❖ İzleme, yayma, grup sözcülüğü

□ Karar alma rolü

- ❖ Girişimcilik, sorun çözme, kaynak dağılımı, müzakere

YÖNETİCİ OLARAK AMACIMIZ

- ❑ Karşımızdakine olayın içinde olduğunu hissettirmek
- ❑ Birbirimizi en iyi şekilde anladığımız ortamı oluşturmaya özen göstermek
- ❑ Karşımızdakinin ortamı, bilgiyi ve öngörülen şartları sindirerek kabulü için zaman tanımak
- ❑ Karşımızdakinde **“kabul ettirdiğimiz”** değil **“kabul ettiği”** hissi oluşturmak

YÖNETİCİNİN “3” TEMEL ADIMI

ANALİZ

Başarı, başarısızlık, gelişime açık yönleri ve sebeplerini zamanında gözlemlemek ve tespit etmek.

ETKİN İLETİŞİM

Başarılı ve gelişim gerektiren yönleri açık, mümkün olduğunca tarafsız, gözlemlenebilir örneklerle dayalı bir şekilde çalışanla paylaşmak.

YÖNLENDİRME

Problem ve gelişim alanlarına yönelik çözüm önerileri oluşturmak, çalışanı bu konularda yönlendirmek ve izlemek.

TAI

dk
DANIEL KLEIN®

SOLGAR®
Since 1947

matlı

ETF
European Tshirt Factory

ALARKO
Carrier

TEPE
İNŞAAT

Fibabanka

MAPA®
CLUTCH

RENAULT

HiPP

MAGRABI
OPTICAL

YAZAKI

ALARKO

Tükek Holding

nokian
TYRES

DOĞAN SİGORTA
ve REASÜRANS BROKERLİĞİ A.Ş.

UĞUR

İRM
DİJİTAL & MATBAA

TSPB | TÜRKİYE SERMAYE
PİYASALARI BİRLİĞİ

OYAK
OYKA KAGIT
AMBALAJ

ALARKO
TAAHHÜT GRUBU

ALARKO
LEROY

Ford
FORD OTOSAN



Rexroth
Bosch Group

WATERNET

ETCOMA

COŞKUNÖZ HOLDİNG
“SARAYLI SEBİLİNDİRME”

ÜLKER

DİMES

WTS
WESTFORD TRADE SERVICES

Türkiye Finans

ÇE-TUR

brose
Technik für Automobile

ASTAS HOLDING

YILDIZ HOLDING

LCL GROUP

CATONI
MARTINI, RACING TEAM

experteam consulting

FLOKSER GROUP

DİREN HOLDİNG

Regnum

CAS

CIHAN KÖZİSTİK

dünyagöz

FOKUS
MÜHÜRLEME

intermail

intertema



B/S/H/



FIRAT



MAXXROYAL



AIM İLETİŞİM BİLGİLERİ

Instagram: aimdanismanlik

Twitter: aim_danismanlik

Facebook:

www.facebook.com/AimDanismanlik

E-Posta: info@aimdanismanlik.com

Web Sitesi: www.aimdanismanlik.com

Linkedin: AIM Eğitim Koçluk ve İK
Danışmanlığı

