



YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

ALLAH'IM SANA YALVARIYORUM...

- Bana yöneticimi anlamak için bilgelik ver.
- Bana onu affetmek için sevgi ver.
- Bana onun hareketlerini anlamam için sabır ver.
- Allah'ım bana zorluk gösterme.
- Çünkü bana zorluk verirsen...
- Onun kafasını kıracağım!!



YÖNETİCİYİ YÖNETME

- Yönetim kelimesi, genelde üstten asta indirgenen bir olgu gibi gelir kulağa. Aslında yönetmek her seviyede olabilecek, olgunlukla paralel gelişen bir beceridir. Özellikle iş hayatında, yöneticilerin de yönlendirilmeye ve yönetilmeye ihtiyaçları var, üstelik üstleri değil astları tarafından. Peki nasıl?

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK NEDİR?

- “Yöneticiyi Yönetmek”, hem departman hem de şirketin hedeflerine ulaşması ve en iyi sonuçları elde edebilmek için, yöneticilerle sağlıklı ve süregelen yapıcı ve işbirlikçi bir ilişki yürütme sanatıdır.

SORULAR, SORULAR, SORULAR...

- Yöneticinizle ne tür bir iletişiminiz var ?
- Ne zamandır bu kurumdasınız?
- Uzun zamandan beri aynı yöneticinin yanında mı çalışıyorsunuz?
- Yöneticinizle aranızda güçlü bir dostluk var mı?
- Karar işlemine daha etkin biçimde nasıl katılmalı?
- İşle ilgili sorunları yöneticiyi kırmadan nasıl konuşmalı?
- Sorun getiren değil de, soru çözen biri nasıl olursunuz?
- Yöneticinin görüşlerine alternatifler nasıl sunulur?



YÖNETİCİYİ YÖNETMEK İÇİN...



PEKİ YÖNETİCİMİ NASIL YÖNETECEĞİM?

- Öncelikle kendi içinde güvenli, şeffaf ve net olması gerekir.
- Yöneticinin de bir özel yaşamı olduğunu, duygusal iniş çıkışları yaşayabileceğini unutmamak gerekir.
- Her insanın farklı özellikleri olduğu gibi yönetim tarzları da farklıdır.
- İlk önce bir insan olarak yöneticiyi tanımak, sonra yönetim stilini anlamak gerekir.

PEKİ YÖNETİCİMİ NASIL YÖNETECEĞİM?

- Birbirini tanıma sürecinde bir çok şeyi açık açık konuşmakta fayda var; **birlikte plan yapmak** ve **şeffaf olmak** birbirine alışma sürecini kısaltacaktır.
- Çalışan ile yönetici senkronizasyonunun en iyi şekilde sağlanabilmesi için; çalışanlar, yöneticilerinin kendilerine ihtiyacı olduğunu görebilmeli ve bu konuda da sorumluluk alabilmelilerdir.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

Her şeyden önce yöneticilerin başarısı astların başarısı ile orantılı olarak oluşmaktadır.

Yöneticileri yönetmek için doğru iletişimin kurulması gerekmektedir.

Öncelikli olarak çalışanların yöneticinin kendilerinden ne istediklerini bilmesi doğru iletişimin başlangıcını oluşturmaktadır.

Yöneticilerin beklentilerini karşılamanın bir yolu, o beklentilerin oluşmasına ve gelişmesine yardımcı olmaktır.

Yöneticinizi iyi tanımakla onunla daha etkili ve verimli çalışabilirsiniz.

YÖNETİCİ İLE

Yöneticinize İyi Bir Yönetici Olmasında Yardımcı Olun

Yöneticinizle beklentileri ile ilgili görüşme yap

Tavsiye ve yardım iste

Fikirlerini paylaş

Yöneticinize Çare Olun

Güçlü ve zayıf yönlerinizi yöneticiye söyleyin

Yöneticinizin zayıf olduğu noktalarda yardımcı olun

Yöneticinizi Gerçekçi Bir Pencereden Görün

Gerçekleştirilebilir çalışmalar üzerinde durun

Hiçbir şeyi saklamayın

Çalışanlara yöneticiyi eleştirme

Yöneticinizle Güven Geliştirici Bağ Kurun

Dinlemeyi öğren

Geri bildirim al

Tamamladığınız işleri yöneticinizle paylaşın

YÖNETİCİYİ YÖNETMENİN ÖNEMİ

- İyi ya da kötü olduğuna odaklanmadan yöneticisini yönetmek isteyen çalışanların öncelikle sabırlı, duygusal olgunluğa erişmiş ve cesur olmaları gerekiyor.
- Bir çok araştırma, astları tarafından doğru bir biçimde yönlendirilen yöneticilerin daha uygulanabilir ve doğru kararlar alabildiğini gösteriyor.
- Çünkü bir yönetici daha yukarıdan baktıkça, gözden bazı detayları kaçırabiliyor, bu noktada hemen ardında takip eden birisinin olması ortak başarıyı perçinliyor.

YÖNETİCİYİ YÖNETMENİN ÖNEMİ

- İnsan ne ekerse onu biçeceğini ve birlikte yükselmenin mümkün olduğunu unutmamalı.
- Yöneticimizin imajı bizim imajımız, başarısı bizim başarımız demek
- Her yönetici yönetilebilir ancak huzur ve başarıyı yakalamak, aynı üsluba sahip, bakış açıları paralel ve aynı dili konuşabilen yönetici ve çalışanlar ile mümkün.

YÖNETİCİLERİN BEKLENTİLERİ

- Öncelikli olarak çalışanların yöneticinin kendilerinden ne istediklerini bilmesi doğru iletişimin başlangıcını oluşturmaktadır. Eğer yöneticinin beklentileri iyi anlaşılırsa ona başarılı olması için yardımcı olunabilir.
- Yöneticiler beklentilerine göre beş gruba ayrılabilir:
- **1. grup** yöneticiler **iş odaklı** olanlar. Bu tip yöneticiler mazeret kabul etmezler, sonuç odaklı çalışırlar, hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğine gerekçelerine bakmaksızın odaklanırlar.

YÖNETİCİLERİN BEKLENTİLERİ

- **2. grup** yöneticiler **işbirliği yapmaya eğilimli** olanlardır. Bu grup yöneticilere göre gerçek sorumluluk sahibi kendileridir. Çalışanlar işin bir bölümünü üstlenirler ve sorumlulukları sınırlıdır. Ancak sınırlı sorumluluk olmakla birlikte yapılan hatalar tüm organizasyonu olumsuz etkilemektedir.
- **3. grup** yöneticiler **risk alınmasını severler**, statükocu değillerdir ve yeniliklerin kurum için önemli olduğuna inanırlar. Birçok çalışan kariyerini riske sokma ihtimalinden dolayı statükocu olmayı, mevcudu korumayı ve sürdürmeyi istemektedir. Bu tip yöneticiler ise aksine, çalışanlarından yenilikler konusunda katılımcı olmalarını, aktif rol almalarını beklerler.

YÖNETİCİLERİN BEKLENTİLERİ

- **4. grup** yöneticiler ise çalışanlarının güncel olmalarını beklemektedirler. Kurumun ilgi alanındaki hem yerel hem de küresel alandaki teknolojik, idari gelişmeleri bilmelerini ve ona göre konum alınmasını istemektedirler.
- **5. grup** yöneticiler ise yöneticilerinden bir şey talep etmeden, işlerini aksatmamak kaydıyla eğitim ve bilgilerini attırmaya çabalayan çalışanlardan memnun olurlar.

BAŞKALARINI BİLEN KİMSE BİLGİLİ, KENDİNİ BİLEN
KİMSE BİLGEDİR. BAŞKALARINI YÖNETMEK
KUVVETTİR; KENDİNİ YÖNETMEK İRADEDİR.

LAO TZU

BİRÇOK YÖNETİM PROFESYONELİNİN
KAFA YORDUĞU YÖNETİCİYİ
YÖNETMEK KONUSUYLA İLGİLİ
GEOFFREY JAMES 12 AŞAMADAN
OLUŞAN BİR REÇETE İLE GÖRÜŞLERİNİ
SIRALİYOR.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

1- Yöneticinizi bir kaynak olarak düşünün.

- Bir gözlemci yerine, yöneticinizi işinizi halletmenize yardımcı olan bir kaynak olarak düşünün. Yöneticiniz, ihtiyaç duyduğunuz kaynakları güvence altına alır, kararlarınızı lehinize verir, bölümler arası sorunları çözer ve size para kazandırır.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

2- Yerine getirebileceğiniz sözleri verin.

- Yöneticiniz işinizi halletmeniz için size güvenmek ister, bu yüzden de kapasitenizi zorlar. Bu nedenle, bir görevi kabul ettiğinizde, görevinizi içtenlikle takip edin. Asla fazla sorumluluk kabul etmeyin ve her zaman sonuçlandırın. "Yapın ya da yapmayın, yapmaya çalışmış gibi yapmayın."

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

3- Sürprizlere yer vermeyin.

- Kötü haberlerin yöneticinizi üzebileceğinden korktuğunuz halde teslim etmek için son dakikaya kadar beklemeyin. Kötü olayla ilgili yapacağınız son yapılan güncellemeler en iyi savunmanızdır.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

4- İşinizi ciddiye alın.

- Yöneticiler mükemmel olmanızı beklemez, ancak yaptıklarınızı gerçekten önemseydiği için şeffaf olduğunuzda onu takdir eder. Bu demektir ki kendinizi ciddiye almalısınız. İşiniz hakkında ciddi olun ancak kendi zayıf yönlerinizi de azaltmaya istekli olun.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

5- Tavsiyelerinizi belirtin ama kararı beğenmeseniz de en iyi şekilde uygulayın.

- Yöneticiniz yanlış bir karar almak üzereyken daha iyi bir alternatif önerebilirsiniz. Ancak bir kez daha yöneticiniz ısrarla bu kararı verdi ise ikinci yöntem onu durdurmak. Uygulama için başka şansınız kalmadıysa en iyi şekilde uygulamaya alın.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

6- Şikâyet değil çözümler sunun.

- Bir şeyi değiştirmek için imkanın yoksa, yöneticiler de imkanları dışında olan şeyleri duymak zorunda olmaktan rahatsız olurlar. Aklında bir çözüm yoksa bir sorunu dile getirmeyin.

7- Açık şekilde iletişim kurun.

- Yöneticinizle iletişimdeyken, konuşurken, yazışırken bir pot kırmamak için mümkün olan en az sözcüğü kullanın ve konuyu kolayca anlaşılabilir şekilde ifade edin. Bu yöneticinizin ve sizin işinizi kolaylaştırır.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

8- En iyi şekilde işinizi yapın.

- Yöneticiler, bir çalışanın ne zaman “telefon edeceğini” biliyor. İşinizi, yapabileceğiniz kadar yapmanızı bekliyorlar. Başkalarının yaptıkları zararlara başarılı şekilde engel olarak ya da engelleri aşarak. En iyisini bekliyorlar, bunu onlara verin.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

9- En iyi “nasıl yönetileceğinizi” açıklayın.

- Bütün yöneticiler “varsayılan” bir yönetim tarzına sahip oldukları için, yöneticinizin işinizi iyi yapmanıza nasıl yardımcı olabileceğini anlamak için size kalmıştır. Bu hem benlik bilincini hem de konuşma cesaretini gerektirir. Her ikisini de kavrayın ardından konuşun.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

10- Her toplantı için hazırlıklı olun.

- Bazen yöneticiniz işinizin detaylarını "aşağıya çekmek" isteyecektir. Detaylarla cevap verin yöneticiniz yetkiniz olduğunu varsayar. Tereddüt oluştuğunda yöneticiniz sizin olmadığınızı varsayar.

11- Yöneticinizin kariyerine ilgi gösterin.

- Kendinizi değerli kılmak için, yöneticinizin ihtiyacı olduğunu bilmeden önce ihtiyaç duyduğu şeyleri sunmak isteyebilirsiniz. Yöneticinizin deneyimi ve bakış açısı ile ilgili merakınızı ifade ederek bu ihtiyaçları nasıl öngörebileceğinizi öğrenin.

YÖNETİCİYİ YÖNETMEK

12- Yöneticinizi başarıya taşıyın.

- İş tanımınızın söylediklerinden bağımsız olarak yöneticinizi ve şirketinizi başarılı kılmak için en önemli önceliğinizdir. Benzer şekilde yöneticinizin görevi sizi daha başarılı kılmaktır. Yöneticiniz bu karşılıklılık kavramını "ele almaz" ise öncelikli önceliğiniz farklı bir yönetici bulmaktır.

Yöneticileri Kızdırma Metotları ve Doğru Yaklaşımlar

Çoğu insan yöneticilerini farkına varmadan kızdırır hatta onları çileden çıkartır. Aşağıda çalışanların sıklıkla kullandıkları bu metotların bazıları sıralanmıştır ;



YÖNETİCİLERİ KIZDIRMA METOTLARI VE DOĞRU YAKLAŞIMLAR

- a) Hatalarınızı gizleyin. İşinizle ilgili önemli bir hata yaptınız ve ne yapacağınızı bilmiyorsanız, kimse anlamadan o hatanızı gizleyin. Hâlbuki etkili yöneticiler hızlı bir biçimde personele yardımcı olabilmek için, bu durumlarda hataların kendileriyle mümkün olduğunca erken paylaşılmasını isterler.
- b) Yöneticinize kötü bir haber vererek ona sürpriz yapın. Eğer 1. Maddeyi anlamadıysanız, yöneticiler sürprizleri sevmezler özellikle kötü olanları. Sizin görevlerinizden birisi de yöneticilerinizi sürprizlerden korumak amacıyla onu gelişmelerden haberdar etmektir.

YÖNETİCİLERİ KIZDIRMA METOTLARI VE DOĞRU YAKLAŞIMLAR

c) Her şeyi kişiselleştirin. Yöneticiniz size sert davrandı ve siz onun sizi sevmediğini düşünerek sızlanıyorsunuz. Bir yetişkin gibi davranın ve işinize dönün. Yöneticinizin sizin duygularınızı düşünmekten daha önemli gündemleri olabilir.

d) Yöneticinizi özel zamanlarında rahatsız edin. Karşılaştığınızda onunla sohbet etmeye çalışın. Eğer yöneticinizle iyi ilişkiler geliştirmek istiyorsanız, onu kişisel zamanlarında rahatsız etmeyin.

e) Yöneticinizle ilgili yapacağınız argo konuşma veya espriler iş ortamındaki stresi artırır. Yöneticinizle ilgili söyleyeceğiniz olumsuz herhangi bir konuşma eninde sonunda ona ulaşır. Yöneticinizle ilişkileri bozmanın en hızlı yöntemlerinden birisidir.

f) Yöneticiniz telefonda konuşurken etrafında gezinin, etrafında dolaşın. Eğer yöneticiniz meşgulse bir not bırakın veya daha sonra tekrar görüşmeyi deneyin.

g) Mızızlanmak veya her şeyden şikâyetçi olmak. Yöneticinizi gerçekten kızdırmak istiyorsanız ona, işinizi ne zorluklarla yaptığınızdan, ev sahibinizle veya eşinizle aranızdaki tartışmalardan bahsedin. Şikâyetçi bir yaklaşım tarzı, bunu yapan bir çocukta olsa rahatsız edicidir.



YÖNETİCİ TİPLERİ

- **Doğal Yöneticiler:** Bazı kişiler doğuştan yöneticidir. Onlar bir yöneticiden beklenen tüm özellikleri gösterirler. Onların davranışları bizlere işimizi en iyi şekilde yapmamıza ilham verirler. Bu yöneticiler astlarının beklentilerini dikkate alırlar, onlara değer verirler. Her zaman konuşmak yerine dinlemeyi bilirler. Fakat yöneticilerin çoğunun az sayıda çalışanla da olsa sorun yaşadığını unutmamak gerekir

YÖNETİCİ TİPLERİ

- **Politikacı Yöneticiler:** İyi dinleyicilerdir. Çalışanları istek, ihtiyaç ve duygularını iyi bilirler. Bütün iyi yöneticiler politik davranırlar. Kendi çalışanları olduğunu unutabilirler ve tüm enerjilerini kendi yöneticilerini yönetmeye ve irtibatlarını dışarıda da geliştirmeye harcayabilirler. Bu tip yöneticiler için onlara sorumluluklarını da hatırlatacak yaptığınız işlerden haberdar etmenizi sağlayacak listeyi yanınızda hazır bulundurmalısınız. Çünkü onu ne zaman yakalayacağınız belirsizdir.

- **Pısırik Yöneticiler:** Sorumluk alamazlar, çatışmalardan kaçınırlar ve karar almakta zorlanırlar. Her şeye “evetçi” bir çalışma tarzları vardır. Pısırik yöneticilerle çalışmak oldukça zordur.
- **İşkolik Yöneticiler:** Uzun süreli çalışırlar. Bazıları işkence düzeyinde işkoliktirler ve çalışanlarından da aynısını beklerler. Bu tip yöneticilerle beraber olanlar kendilerini bir çalışandan çok bir köle gibi hissederler. Böyle birisi ile çalışıyorsanız sınırlarınızı belirlemeniz çok önemlidir. Bu sınırlama yöneticinizi rahatlatacak ölçüde olmalıdır. Birçok işkolik yönetici sınırlar belirlendiğinde bu duruma saygılı olurlar. Bazılarının ise saldırgan, patlamaya hazır ve kaba tarzları vardır. Bunlara karşı nezaketi korumakta fayda vardır. Saygısız ve tartışmacı tepki ve tavırlarla bu tip yöneticilerle başa çıkamazsınız.
- **Mikro Yöneticiler:** Belki de en yaygın, çalışanlarının her dakikasını kontrol etmek ve yakından izlemek isteyen zorlu yönetici tipidir. Eğer yöneticiniz her detayı bilmek istiyorsa onu her konudan bilgilendirin.



TEŐEKKÜRLER

TOPRAK_SUYU