



En değerli varlığınız insanı doğru yönetmek için keşfedin



Bütüncül Liderlik

www.arthaconsult.com

Yöneticilerin yaklaşımları, bir şirkette çalışan deneyimini **%70** oranında etkiler.

Bu eğitimi neden almalıyız?

Her yönetici bir anlamda yönettiği ekibin aynı zamanda lideridir. İnsanı doğru yönetmek ve ona liderlik etmek için onu bir bütün olarak kabul etmek ve onun doğasına dair doğru bir bakış açısına sahip olmak gerekir.



Eğitimin içeriği nedir?

- Büyük resim olarak iş, işçi ve şirket kavramı
- Liderin güven inşa etme sorumluluğu ve etik bilinç
- Yeni liderlikte en önemli motivasyon unsuru olan özgürlük ve otonomi
- Motivasyonsuzluğun kurumsal maliyeti
- İnsanı bir bütün olarak ele alan bütüncül ve otantik liderlik yaklaşımı
- Yönetici ve lider farkı
- Negatif liderlik ve sonuçları
- Şirketlerin kolektif zekası ve kolektif aptallık
- Kurumsal adalet teorisi
- Adalet güven eksikliğinin bireysel ve kurumsal etkileri
- Beynin işleyişi ve temel psikoloji
- İş yeri stresi ve etkileri
- Sosyal zeka
- İletişim teorileri
- Disiplinin boyutları
- Çatışma yönetiminin bireysel ve kurumsal boyutları
- Z kuşağını, prekaryayı, yeni kuşakları yönetmek
- Yeni bir şirket ve yeni bir liderliğin gerekleri



Hedef Kitle

Tüm orta ve üst düzey yöneticiler

Süre

Eğitimin normal süresi 2 gün olmakla birlikte kurumsal taleplere göre tek gün süren yoğunlaştırılmış eğitim programları uygulanabilir.

Eğitim Sonunda

Eğitim sonunda tüm katılımcılara sertifika ve "Yöneticinin El Kitabı" adlı eser hediye edilmektedir.



Eğitimin kazanımları nelerdir?



Kurumlar için;

Tüm yönetim kadroları bu eğitimi alan kurumlarda yöneticilerin birey ve ekip yönetim farkındalıkları yükselir. Eğitim aynı zamanda kurum içinde ortak bir yönetim jargonu gelişmesine olanak sağlar. Bu farkındalık ve ortak dil çalışan odaklı bir kurum kültürü oluşmasına olanak tanır. Bu durum kurum içi motivasyon mimarisini güçlendirirken yarattığı olumlu çalışma iklimi kurum çıktılarına pozitif etkiler. Olumlu çalışan deneyimleri işveren markasını güçlendirir.

Katılımcılar için;

Eğitim sonucunda katılımcılar büyük resim içindeki rolleri, iş hayatının bir yönetici olarak kendilerinden beledikleri, bağlı çalışanların psikolojik öncelikleri konusunda yüksek bir farkındalık kazanır ve liderlik becerilerini güçlendirirler.

Yönetilenler için;

Kurum içinde oluşan yönetim jargonu ve yönetim kültürü yönetilen ekiplerin memnuniyetini ve katılımını artırarak stres seviyelerini düşürmekte iş ve yaşam dengesine olumlu etki etmekte, bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık tavırlarını besleyerek bireysel ve kurumsal başarıları için zemin oluşturmaktadır.



Eğitimin etkileri nelerdir?

İşveren Markası

Liderlik farkındalığı yüksek kurum kültürleri negatif liderlikten kaynaklanan çalışan kaybı, devamsızlık ve kurum içi yıkıcı çatışmalara daha az maruz kalarak çalışanlar için daha çalışmak istenen ve tercih edilen bir kuruma dönüşebilirler.

Çalışan Deneyimi

Araştırmalara göre çalışanların şirket algı ve deneyimlerinin oluşmasında yöneticilerinin etkisi şirketin genel politikalarından ve İK uygulamalarından daha güçlüdür. Bu güç çalışan bağlılığını ve motivasyonunu doğrudan etkilemektedir.

Motivasyon Mimarisi

Araştırmalar doğru yönetim uygulamalarını kurumların motivasyon mimarisinin temeli olarak tanımlamaktadır. Bir kurumda düşük çalışan motivasyonu aşağıdaki kurumsal çıktıları doğrudan etkilemektedir:



Düşük motivasyonun kurumsal etkileri nelerdir?

Düşük verimlilik: Motive olmayan çalışanlar, işlerini yapmak için daha fazla zaman ve çaba harcarlar. Bu, iş verimliliğinde düşüğe neden olabilir ve işletmenin üretkenliğini azaltabilir.

Artan hata oranı: Motivasyon eksikliği, hataların yapılma olasılığını artırır. Bu da işletmenin kalite kontrol sorunlarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilir.

Yüksek devamsızlık oranı: Çalışanlar, motivasyon eksikliği nedeniyle işe gitmeyi reddedebilirler. Bu, işletmenin operasyonlarını etkileyebilir ve maliyetlerini artırabilir.

Artan işten ayrılma oranı: Motive olmayan çalışanlar, işlerinden ayrılmaya daha meyillidirler. Bu, işletmenin sürekli olarak yeni personel araması ve eğitim vermesi gerektiği anlamına gelir, bu da maliyetli bir işlemdir.

Düşük müşteri memnuniyeti: Motive olmayan çalışanlar, müşteri hizmetlerinde veya satışta çalışıyorsa, müşterilerle olumsuz bir deneyim yaşayabilirler. Bu, müşteri memnuniyeti düşürür ve işletmenin itibarını zedeler.

Artan sağlık maliyetleri: Düşük motivasyon, stres, kaygı ve tükenmişlik gibi çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyebilir. Bu, artan sağlık maliyetleriyle sonuçlanabilir, çünkü şirket, çalışanların sağlık sigortası, tıbbi tedavi ve izin talepleri gibi maliyetlerle uğraşmak zorunda kalabilir.

Kayıp fırsatlar: Düşük motivasyon seviyelerine sahip çalışanlar, yenilikçi fikirler sunma, süreç iyileştirmeleri yapma veya yeni fırsatları değerlendirme gibi şirketin büyüme ve gelişme potansiyelini etkileyen faaliyetlere katılmayabilir. Bu da şirketin rekabetçi avantajını azaltabilir ve kayıp fırsatlara yol açabilir.



Sonuç

Negatif liderlik kaynaklı motivasyon kayıplarının şirketlere görünmez maliyeti cironun % 2 ila % 3'ü arasında değişir. Rekabetin yüksek, kar oranlarının düşük olduğu bir dünyada doğru liderlik yaklaşımları rekabette sonucu belirler.

Ayrıca çalışanların inovatif becerileri ve ar-ge yetenekleri doğrudan çalışan bağlılığından etkilendiğinden şirketlerin geleceği için doğru liderlik yaklaşımları stratejiktir.



Bize Ulaşın
bilgi@arthaconsult.com