

Yalın Yönetim Sistemi ve Yalın Liderlik

İşi İyileştir, İnsanı Geliştir

Yalın Düşünce ve Uygulamaları bir şirketi dönüştürmeyi ve geliştirmeyi hedefler. Şirketler, çalışanlarıyla beraber kendilerini sürekli yenilemek ve geliştirmek zorundadır. Şirket için başarının göstergesi müşteri memnuniyeti ve mali sonuçlardır.

Şirketin dönüşümünde kritik yapı taşı insandır. Çalışanlar liderler/yöneticiler tarafından yönetilir ve bir gün kendileri de lider olurlar. Liderler ekipleriyle beraber müşteriyi memnun eder ve şirketi büyütürler. Bu aslında bir takım çalışmasıdır.

O halde şirketin başarısında “liderlik ve yönetim tarzı” önemli etki yapmaktadır. Herkesin kendi tarzı mı yoksa şirket stratejisine ve değerlerine uygun ortak bir tarz mı gerekir?

Liderler ekiplerini geliştirmeli ve çalışanlar süreçlerini iyileştirmelidir. Şirket kültürü bu çerçevede dönüşmelidir; kültürü liderler belirler. Lider kavramı, uzman ya da işçi seviyesinde en küçük birim ekipleri yönetenlerden, CEO ve YK Başkanına kadar geniş bir yelpazeyi içerir.



Tüm çalışanların işini gerçekleştirdiği, birbirini takip eden ve bir çıktı üreten seri iş akışı adımları grubuna süreç diyoruz. Bu süreçler “sipariştten teslimata ya da fikirden pazara” gibi makro boyutta olabileceği gibi, “üretim, ürün geliştirme,

planlama, ay sonu kapanış, işe alma, yazılım gerçekleştirme, satın alma” gibi şirket boyutunda veya “müşteri bulma, teklif verme, montaj, gelir tablosu hazırlama, bordrolama” gibi daha alt detayda olabilir.

Şirketin stratejisinden gelen ve bölümlere, kişilere yayılmış iddialı hedeflere süreçler üzerinden ulaşılır. O halde hangi seviyede olursa olsun her sürecin başarı göstergeleri ve hedefleri olmalıdır. Süreçler, içinde çalışanlar tarafından sürekli iyileştirilmeli ve hedeflere ulaşılmalıdır.

Bu bakış açısının oturduğu şirketlerin “süreç ve sonuç odaklı” bir yönetim tarzına sahip olduğunu dile getiriyoruz. Sağlam süreçler, sonuçları (hedefler) garanti eder.

Lider ekibini doğru seçmeli, geliştirmeli, günlük sonuçları almalı ve aynı zamanda süreçleri ekipleri ile birlikte iyileştirmelidir. **İşin detayına girmek, işi ve iş deneyimini iyileştirmek, iş yerini dinamikleştirmek, ekibin performansını arttırmak, diğer bölümlerle ilişkileri ve aradaki iş akışını doğru yönetmek gerekmektedir.**

Lider belirsizliği kucaklamalı, ekibine deney yapma fırsatı sunmalı ve zamanı çok iyi yönetmelidir.

Tüm bunlar birarada, oldukça zorlu bir görev olarak görülür. Ancak doğru metot çerçevesinde liderler bütün iş yoğunlukları ile birlikte bu kavramları başarı ile hayata geçirebilirler.

İçerik :

Yalın Uygulamaların Finansal Sonuçlara Etkisi

Yalın Düşünce, Yalın Yönetim ve Yalın Dönüşüm

Doğru İşi Yapmak, İşi Doğru Yapmak

Stratejik Plan, Hedeflerin Yayılımı (Hoshin) ve Göstergeler

Stratejik Yönetim, Günlük İş Yönetimi, Bölümler Arası Yönetim (Çapraz Fonksiyonlar)

İş Hayatında Değişim, Belirsizlik, Rekabet ve Problem Çözme

Şirket Sistemi, Bölümler, Yalın Uygulamalar

Prensipler, Araçlar

Değer, Değer Akışı, Akış, Çekme, Mükemmelleştirme
3M

Problem Çözmek ve Çözdürmek

Standart İş

Görsel Yönetim ve İletişim

İnsanı Yönetmek İçin Önce Kendimizi Tanıyalım

Şirket Kültürü: Düşünce mi Davranışı Yoksa Davranış mı Düşünceyi Değiştirir?

Liderlik ve Yalın Yönetim Tarzı

Videolar

Grup Çalışmaları (Oyun ve Simülasyon)

Süre: 2 Gün