StratejiCo.

Çevik Lider ve Geleneksel Lider Arasındaki 7 Fark

20 Mayıs 2019

Çevik yaklaşımın geleneksel yönetim yaklaşımlarından farklı olması, liderlik pozisyonları için de farklı beceri ve özellikleri beraberinde getiriyor.

[Çevik (Agile)] yaklaşım, şirketlerin hızla değişen dünyanın koşullarına ayak uydurmasına destek olan en önemli dayanaklardan biri haline geldi. İş süreçlerini çağın gerektirdiği koşullara uygun olarak sorunsuzca yürütmek isteyen hem küçük hem de büyük çaplı şirketler artık [Çevik dönüşüm]den geçerek iş yapış ve düşünme biçimlerini değiştiriyor.

Geleneksel yönetim yaklaşımından [Çevik yaklaşım]a geçiş, beraberinde birçok değişimi de getiriyor. **Şirketlerde ortaya çıkan Çevik liderlik rolleri, Çevik dönüşümün hayata geçmesini sağlıyor**. Tıpkı geleneksel yönetim ile Çevik yaklaşımın birbirinden farklı olduğu gibi, geleneksel liderler ile Çevik liderler arasında da önemli farklar bulunuyor.

Peki Çevik liderlerin sahip olması gereken özellikler ve yetenekler nelerdir? Bunlar geleneksel liderlerinkinden neden farklıdır?



Çevik Liderlik ve Geleneksel Liderliğin Farkları

1. Çevik Lider Amaç Belirler

[Çevik lider], ekibi için ortak bir amaç belirler ve bu doğrultuda onlara rehberlik eder. Diğer bir deyişle karar alma sürecine ekibi de dahil eder, hatta çoğu zaman karar alma işini onlara bırakır. [Çevik lider] ayrıca en yüksek **katma değer sağlayacak amaçları bulmada**, bunların çerçevesinin net olarak çizmede şirkete yardım eder ve ekibinin bu iş amaçlarına ulaşacağına güvenir. Bu amaçların günlük süreçlere entegre edilmesi de [Çevik lider]lerin görevlerinden biridir, böylece bu amaçlar ekibin gözünde anlam kazanmış olur.

2. Çevik Lider Bireyleri Değil Ekipleri Yönetir

Çevik şirketlerin en önemli özelliği [çoklu-disiplinli] ve kendi kendini yönetebilen ekiplere sahip olmasıdır. [Çevik lider] de, bireylerin gerçek anlamda ekipler oluşturmasına yardım eden ortamı hazırlar. Üzerinde çalışılacak işi, geleneksel liderlerin yaptığı gibi bir bireye değil, ekibin tamamına atar. Ekip içinde güven ortamı oluşturur ve böylece verimli bir ekip çalışmasını teşvik eder.

3. Çevik Lider Katma Değere Odaklanır

Geleneksel liderler verilere ve metriklere güvenir. [Çevik lider] ise bunların yanı sıra başka bir önemli noktaya da odaklanır: herkes için katma değer yaratmak. [Çevik lider], performans artışının çalışan ve müşteri bağlılığından geçtiğini bilir; bu nedenle onun için en önemli ölçütlerden biri çalışanın iş yerindeki motivasyonu ve üretkenliği ile müşteri memnuniyetidir. Geleneksel yönetimde tüm

süreçler devamlı olarak belgelenir, [Çevik lider]ler ise süreçleri belgelerle sınırlandırmaz, tüm ekip üyeleriyle birlikte süreçlerin iyileştirilmesine odaklanır.

4. Çevik Lider Geribildirim Verir

Geleneksel yönetim metotlarında her çalışan için yıllık performans değerlendirmeleri yapılırken Çevik yaklaşımda liderler sürekli geribildirim verir. Böylece iyi çalışmalar anlık olarak ödüllendirilir, yeterince iyi olmayan çalışmalar ise erken farkedilir ve geç kalınmadan düzeltilebilir.

5. Çevik Liderler Sorumlulukları Paylaştırır

Çevik şirketlerdeki yönetim yapısı geleneksel şirketlerinkinden farklıdır. Bu yapının kurulmasında ise kilit rol üstlenenler [Çevik lider]lerdir. Geleneksel şirketlerde karar vericiler altlarındaki insanlara bu kararları dayatırken [Çevik lider]ler iş sınıflandırmasını ortadan kaldırıp yeni roller ortaya çıkmasını sağlar ve karar alma yetkisi ile sorumlulukları kurumun bütününe yayarak angajman yaratır.

6. Çevik Lider Açık İletişim Kurar

[Çevik lider]ler hem ekiplerin kendi içinde hem de tüm paydaşlar arasında güvene dayalı açık ve şeffaf ilişkiler kurar. Geleneksel şirketlerde sorumluluklar bireysel olduğundan ve yönetim biçimi bir ast-üst ilişkisine dayandığından güven ortamı kolay kolay sağlanamaz. [Çevik lider]ler ise yapıcı tartışmalarla süreçleri iyileştirmek ve bu doğrultuda ekiplerle birlikte karar almak için gereken ortamı oluşturur. Müşteriyi de ekip üyesi olarak görerek onu da süreçlere dahil eder ve güveninin kazanılmasını sağlar.

7. Çevik Lider Kusursuzluğu Aramaz

Geleneksel yönetim biçimlerinde işe alım yapılırken ‘en iyi’nin peşinden koşulur. Kusursuz bir özgeçmiş ve kusursuz bir iş deneyimi ile kusursuz bir aday aranır. Çevik liderlik ise Çevik İK yaklaşımını benimsemek demektir. Bu yaklaşımda bir adayın güçlü yanlarına ve bunların şirkete nasıl bir katma değer yaratacağına odaklanılır. Çünkü [Çevik lider]ler şirketin, çalışanların bu güçlü taraflarından faydalanmasına olanak sağlar.

> Eğer şirketiniz henüz Çevik yaklaşımı benimsemediyse Çevik eğitim almayı düşünebilir, böylece Çevik lider ve ekiplerin şirketinize katacağı avantajları deneyimlemeye başlayabilirsiniz.

Soru ve Yorumlar Makale hakkındaki soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda StratejiCo. 1987 yılından beri uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına araştırma, analiz, stratejik yönlendirme, itibar yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal değerler ve ilişkiler, organizasyonel dönüşüm ve çevik yapı yönetimi, çalışan ve sendika ilişkileri, hükümetle ilişkiler ve topluluk bağlılığı ve katılımı alanlarında hizmet sunan iletişim ve ilişki yönetimi konularında uzmanlaşmış bağımsız bir stratejik danışmanlık firmasıdır.