İLERİ GİTMEMİZ İÇİN ALTI ALAN

1. Fedakârlık ve disiplin
2. Düşünceleri ve hayal gücünü denetleyip onları doğru yöne kanalize etmek
3. Tutumlarımızı denetim altında tutup sürekli olumlu bir çizgide kalmak
4. Dilimizi, sözlerimizi ve ses tonumuzu denetlemek
5. Vaat ve sözlerimizi denetleyip güvenilir olmak
6. Kontrol edemediğimiz olaylara karşı tepkimizi denetlemek

Fedakarlık sonunda büyük ödüller getirir.

Şimdi oynayıp daha sonra ödemeyi yada şimdi ödeyip daha sonra oynamayı seçebiliriz.

Fedakârlığın tatlı zaferi başarısızlığın acı tadından çok daha lezzetlidir.

Hayatınızın hangi alanlarda disipline ihtiyacı var? Zamanı boşa harcamanıza neden olan beş şey yazın. Daha fazla ertelememeniz ve artık almanız gereken kararlar nelerdir? Yapmak isteyip yapamadığınız beş şeyi yazın.

Olanaksız kelimesi sadece aptalların sözlüğünde bulunur.
NAPOLYON

Hayat risklidir.
Evlenmek bir risktir. Acaba devam edecek mi?
Çocuk sahibi olmak bir risktir. Acaba başımıza bela mı olacak?
Karşıdan karşıya geçmek risklidir. Uçmak da.
Bir şeye yada bir şeye inanmakta risklidir.

Öğretmek kolaydır, yapmak çok daha zordur.

Ya bir yol açın, ya bir yol bulun, ya da yoldan çekilin.
Ted TURNER

Daha iyi olmaya çalışmayın, iyi olarak da kalamazsınız.
Oliver CROMWELL

İnsanların nasıl tepki göstereceğini sizin tutumunuz belirler.

Başkalarını yönetenler önce kendilerinin ustası olmalıdır.
Philip MASSINGER

İyi lider, görevi yerine getirmek, ekip kurmak ve bireysel ihtiyaçları karşılamak için diğer üyelerle büyük ortak gibi çalışmayı başaran kişidir.

İyi liderler;

a. İnsanların hedeflerine ulaşmalarına yardım eder.

b. Sağlıklı bir ekip ruhu, vizyonu ve odağı yaratır ve bunun devamlılığını sağlar.

c. Bireylerin bütün potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olur.

Yeni tür liderin özelliklerinden biri, tek başına karar veren kişi olmak yerine, karar verme sürecinin bir parçası olabilme becerisidir.

LİDER NE YAPMALIDIR

1. Kendi yeteneklerine güvenmeli. Ekip üyelerinin karar verme ve ileri düşünen insanlar olma yeteneğine inanmalıdır.
2. Vizyonu güçlü ve açık bir şekilde iletmelidir.
3. Başkalarını sorumlu tutmak ve başkalarına karşı sorulu olmak zorundadır.
4. Ekip üyelerinin hayatlarına girmek zorundadır. Bunun anlamı başkalarını beslemek için başkalarından beslenmenin gerekli olmasıdır.
5. Sadakati korumak insanları asla birbirine karşı kullanmamak yada toplum içinde küçük düşürmemek zorundadır.
6. İnsanları sadece işçiler yada iş arkadaşları olarak değil insan olarak da tanımak zorundadır.

Liderlik nereye, niçin gideceğimize karar verir. Yöneticilik oraya hangi yolla varacağımızı bulur.

Yönetici uygular,, lider yenilik getirir. Yönetici sistemler ve yapı üzerinde odaklanır, lider insanlar üzerinde.

Yönetici denetime güvenir, lider güven aşılar. Yöneticinin kısa mesafeli bir bakışı vardır, lider ise uzun bir perspektife sahiptir.

Yönetici nasıl ve ne zaman diye sorarken, lider ne ve niçin diye sorar.

Yöneticinin gözleri daima alt sınırdadır, liderlerin gözleri ise hep ufuktadır.

Yönetici taklit eder, lider üretir.

Yönetici statükoyu kabul eder, lider meydan okur.

Yönetici klasik altın askerdir, liderin kendi kişiliği vardır.

Yönetici işleri doğru yapar, lider ise doğru işi yapar.

Yöneticiler gereklidir, ama liderler vazgeçilmezdir.

Büyük liderler bazı vasıfların aktarılamayacağını bilirler. Cesaret aktarılamaz. Vizyon da aktarılamaz. Her engelde yolda kalmama dayanıklılığına sahip olmak da aktarılamaz. İnsanları anlamak kardan daha önemlidir.

Büyük liderler üretir, yenilik getirir, esin verir ve güçleri açığa çıkarır.

Büyük lider, mükemmel olmaya kararlı en önde duran insan olmalıdır.

Büyük liderler daha iyiye ulaşmak için çabalayan insanlardır.

Onların kararlılığı vizyonu ve cesareti, sözlerini dinletme ve inancı saygı görme hakkını kazandırır.

Büyük liderler, büyük resim görür ve uzaktaki hayali başarmak için ekibin ne kadar gerekli olduğunu bilirler.

Statükoyu asla kabul etmezler.

WARREN BENNES'E GÖRE BÜYÜK LİDER

1. Yol gösteren vizyon.
2. Tutum
3. Bütünlük
4. Güven
5. Merak
6. Cesaret

Sürekli başarı peşinde koşan hayalleri olan, bunlardan asla vazgeçmeyen, işini tutkuyla ve dürüstlükle yapan, her koşulda öğrenmeye hazır denemeye ve risk almaya gönüllü, felaketlerin üstüne üstüne giden, hayatını değiştiren özellikler geliştiren.

Kaynağınız değil, beklentileriniz olsun.

Gary HAMEL

Eğer şirket yöneticisi olarak siz çalışanları sevmezseniz, onlar da müşterileri sevmezler.

Gary HAMEL

Geçmişteki miraslara güvenmeyin, gelecek için miras oluşturun.

Gary HAMEL

Günümüzde pek çok şirket başarısızlığa uğruyor. Çünkü geçmişe gereğinden fazla bağlılar, yenilik yapmaktan çekiniyorlar. Oysa yarınlar, sektörün ilkelerini yeni baştan yazanların olacak. Siz de sektörünüzün mimarı olun.

Gary HAMEL

Sağlam fikirlerden kuvvetli hareketler doğar.

SHAKESPEARE

Bazı kişilerin benden taban tabana zıt yaklaşımlar içinde olmasını nasıl açıklayabilirim? Ben onların yerinde olsaydım nasıl davranırdım?

Bugün olanaksız bulduğun veya şiddetle karşı çıktığım bir düşünceyi hangi koşullar altında kabul edebilirim?

Charles NIELSON'a göre, bir müessesede yöneticiler dahil herkes şu üç önemli soruya net bir cevap vermelidir:

1. Değişim, güvenliğinizi ortadan kaldırıyor mi? Yoksa güvende olmak için değişim gerekli mi?
2. Sizce sizin ve benim birbirimizden farklı olmamız avantaj mı yoksa dezavantaj mı?
3. Rolünüzü, sorumluluklarınızı organizasyon içerisindeki yerinizi düşündüğünüzde kendinizi pasif bir eleman olarak mı, yoksa yapının bir parçası olarak mı görüyorsunuz? " Ben bir kurbanım, asıl suçlu yöneticiler " psikolojisi içerisinde misiniz?

Müşteri her zaman haklıdır. Müşteriye kendi istediğinizi değil, onun istediğini veriniz.

Marechal FIELD