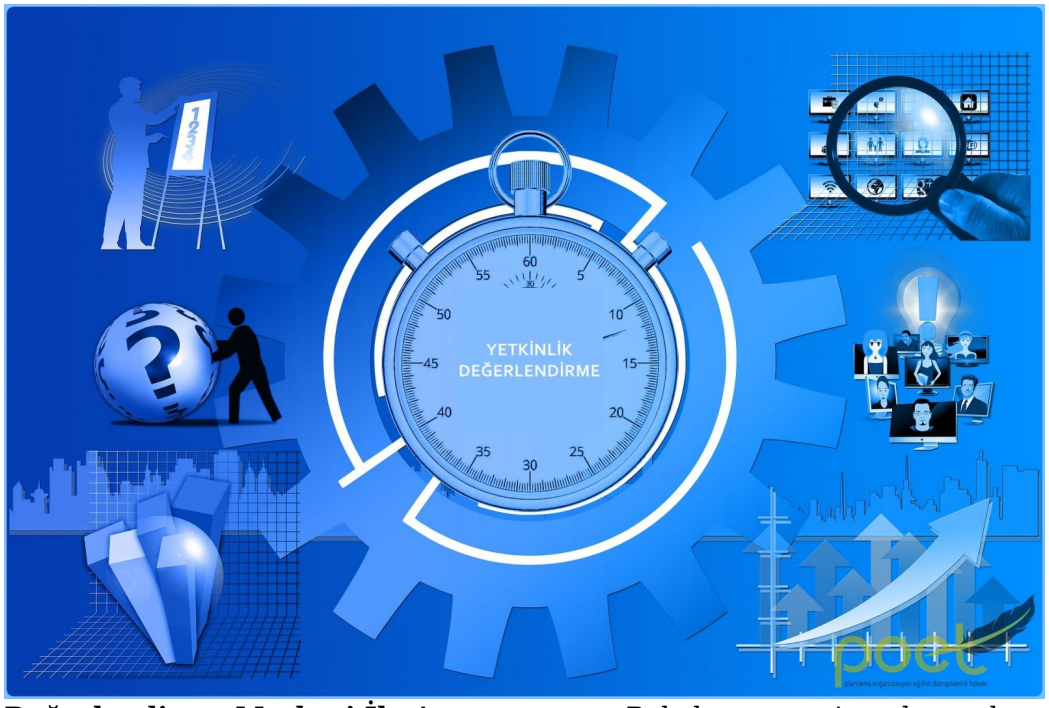
Yetkinlik Değerlendirme Hizmetimiz



Yetkinlik Değerlendirme Merkezi İle Amacımız... Rekabet avantajının kurumların sahip oldukları teknoloji, araç gereç ve ekipmandan, giderek bu varlıklarını nasıl işe koştuklarını belirleyen iş süreçlerine, organizasyon kültürlerine ve ne kadar yenilikçi olduklarına dönüştüğü günümüz bilgi ve iletişim çağında, insan kaynağının performansı, yaratıcılığı, bilgiye ulaşma ve bu bilgiyi işe koşma becerileri, kurumların sürekliliğinde belirleyici öğe olacak derecede önem kazanmıştır. İnsan kaynağının, önceden belirlenmiş süreçlere ve prosedürlere göre işlerini kusursuz biçimde yerine getirmesi beklentisi hala geçerli olmakla birlikte, yıkıcı rekabet koşullarında şirketlerin ayakta kalması için, yeterliliğini kaybetmiştir. Artık şirketler kendi insan kaynağından yaptıkları her işe kendi emeği ve bilinciyle artı bir katma değer yaratmalarını beklemektedirler. Bunun için ise "doğru işe, doğru insan" prensibinden yola çıkan çağdaş insan kaynakları yöntemlerinin yeterliliği de sorgulanır bir hale gelmiştir. Şimdi hedef "doğru işe, doğru ve en yetkin insan" kaynağını yerleştirmektir. Bu hedefi gerçekleştirmek amacıyla başlattığımız "Değerlendirme Merkezi" çalışmalarımız ile, kurumların var olan ve yeni kazanacağı insan kaynağının temel, fonksiyonel ve yönetsel yetkinliklerini ölçmek ve bu şekilde, gerek yeni eleman seçme ve yerleştirmelerde "hedefi 12'den" vurmalarını sağlamak, gerekse şirket içi atamalarda etkili ve verimli sonuçlara ulaşmak, eğitim ihtiyaç analizlerini sürekli güncel tutmak ve çalışan motivasyonunu artıracak bir kariyer gelişimi politikası oluşturmalarına katkı sağlamak amacıyla, yetkin bir ölçme ve değerlendirme hizmeti sunmaktayız. Kurumunuzun ihtiyaç ve nitelikleri doğrultusundan yapılandıracağımız bir "Değerlendirme Merkezi", aşağıda sıralanan sistemleri kurmanıza ve bu alanlarda daha etkili, bilimsel ve verimli sonuçlara ulaşmanıza büyük bir artı değer katacaktır:

i. İnsan Kaynağı Yetkinlik Havuzu Oluşturma
ii. Eğitim İhtiyaçlarının Analizi
iii. Kariyer Planlama ve Geliştirme Sistemi
iv. Kurum İçi Atama Sistemi
v. Yetkinlik Bazlı Eleman Seçme ve Yerleştirme Sistemi
vi. Yetkinlik Bazlı Ücretlendirme Sistemi
vii. Yetkinlik Bazlı Performans Değerlendirme Sistemi

POET DEĞERLENDİRME MERKEZİ HİZMETİ

1. TEMEL İLKE VE DEĞERLERİMİZ

- Tarafsızlık
- Bilimsellik
- Güvenilirlik
- Sonuç Odaklılık
- Gizlilik

2. TANIMLAMA SÜRECİ

2. a. İş Süreçlerinin ve İşlerin Tanımlanması

Değerlendirme merkezi çalışması kapsamında, öncelikle ilgili firmanın tüm birimlerinde iş süreçleri tanımlanır ve iş haritaları çıkartılır. Ardından hangi işin nasıl yapıldığını anlamaya dönük olarak işler analiz edilir. Bu analizlerin yapılmasındaki amaç hangi işin, nasıl yaptığının ayrıntılı bir analizini çıkartmaktır. Eğer ilgili firmanın iş süreçleri ve iş tanımları hali hazırda var ise var olan tanımlı işiler ve süreçler incelenir ve gözden geçirilir. Bu aşamada yapılan analizlerle, aynı zamanda, işlerin yapılması için gereken temel, fonksiyonel ve yönetsel yetkinliklerin belirlenmesi için gerekli veriler de elde edilmiş olacaktır. **2. b. Yetkinliklerin Tanımlanması** Bu aşamada yapılan iş analizlerinden yararlanılarak her pozisyonda işlerin etkili ve verimli bir şekilde gerçekleşmesi için gerekli olan TEMEL, FONKSİYONEL VE YÖNETSEL yetkinlikler tanımlanacaktır. Bu şekilde "Hangi işlerin, hangi yetkinliğe, hangi düzeyde sahip olması gerektiği tespit edilecektir." Bu tespitin yapılabilmesi, ideal yetkinlik düzeylerinin belirlenebilmesi için;

- Her bölümde en başarılı çalışanların sahip oldukları yetkinlikler ve düzeyleri belirlenir,
- Ve/veya ulusal ve uluslar arası araştırmalar sonucunda elde edilen ideal yetkinlik düzeyleri referans alınır.

2. c. Davranış Örneklerinin Belirlenmesi

Bu aşamada her bir yetkinlik için kurumun kültürü, kimliği ve o işin gerektirdiği performans kriterleri de göz önünde bulundurularak, her bir yetkinliğin gözlemlenmesi beklenen davranış örnekleri açık ve anlaşılır bir şekilde belirlenir ve bu doğrultuda davranış gözlem formu oluşturulur. Burada belirlenen davranış biçimleri firmanın değerlendirme merkezi komisyon / takım üyelerine söz konusu yetkinliği hangi davranışları gözlemleyerek değerlendirecekleri konusunda yol gösterecektir.

2.d. Yetkinliklerin Değerlendirilmesi

Bu aşamada ise, ilgili işlerde çalışanlara çeşitli yetkinlik değerlendirme araçları uygulanarak aranan yetkinliklere hangi düzeyde sahip oldukları belirlenir.

3. DEĞERLENDİRİCİ UZMANLARIN SEÇİLMESİ

(Değerlendirme Merkezi Hizmetinin POET Tarafından Verilmesi Durumunda Geçerlidir) Bu aşamada, POET ve Kurum İnsan Kaynakları Departmanı tarafından, POET'in gerek kadrolu gerekse proje bazlı çalıştığı Uzmanlar arasından, değerlendirilecek yetkinlikler ve bu yetkinliklerin değerlendirilmesi konusunda gerekli uzmanlığa sahip olduğu düşünülenler seçilir ve görevlendirilir.

4. KOMİSYON ÜYELERİNİN TESPİTİ VE EĞİTİMLER

(Değerlendirme Merkezi Kurumun Kendi Bünyesinde Kurulması Durumunda Geçerlidir) Bu aşamada firmanın Değerlendirme Merkezi Komisyonu / Takımı üyelerinin görev ve sorumlulukları ile sahip olmaları gereken yetkinlikler tanımlanır. POET ve Kurum İnsan Kaynakları Departmanı tarafından, kurumun çalışanlarından oluşan adaylar arasından, Değerlendirme Merkezi Komisyonu / Takımı üyelerinde olması gereken yetkinliklere sahip olduğu düşünülenler komisyon üyesi olarak seçilir. Seçilen üyelerin söz konusu yetkinliklere sahip olmaları için, eğitim ihtiyaçları tespit edilir ve bu eğitimler POET tarafından gerçekleştirilir.

5. UYGULAMALARIN TASARLANMASI, GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULAMA

Bu aşamada ilgili yetkinliği ve bu yetkinliğin gözlenebileceği davranışları ölçebileceğimiz etkinlikler (bilgi testleri, kişilik envanteri ve diğer psikolojik testler, mülakat soruları, gözlem formu, değerlendirme anketi, örnek olaylar, oyunlar, v.b.) ve hani etkinlik ile hangi yetkinliklerin değerlendirileceği belirlenir, seçilir ve/veya geliştirilir. Kişilerde aranan temel, fonksiyonel ve yönetsel her bir yetkinlik, birden fazla ölçüm aracı uygulanarak değerlendirilir.

6. GERİBİLDİRİMLERİN VERİLMESİ

Değerlendirme Merkezi çalışmalarının sağlıklı bir biçimde tamamlanabilmesi ve istenen şekilde yetkinliklerin gelişmesi yoluyla performans artışı sağlanabilmesi için değerlendirilen kişilere geribildirimin verilmesi aşaması, en önemli aşamalardan birisidir. Her bir yetkinliğin ölçme sonuçlarına dair veriler analiz edilir, değerlendirilir ve anlamlı sonuçlara götürecek şekilde rapor edilerek yazılı ve sözlü bir biçimde değerlendirilen kişinin kendisine ve yöneticisine geribildirim

olarak POET tarafından sunulur. Geribildirimler kurumun kendi Değerlendirme Merkezi Komisyonu/ Takımı üyeleri tarafından verilecekse, üyeler için "Geribildirim Vermek" konulu eğitim POET tarafından gerçekleştirilir. **Yetkinlik Değerlendirme Hizmetimiz Hakkında Detaylı Bilgi Almak İçin** Bilgi Talep Formumuzu Doldurabilirsiniz:

Bilgi Talep Formu