

UCF

Yönetim Yetkinlikleri Envanteri

Sample Report

Aşağıda belirtilen kişilerin cevaplarına dayanarak üretilmiştir

Kendisi: 1

Yönetici/ler: 1

İş arkadaşları: 3

Astlar: 2

Diğerleri: 2

Tarih: 17/10/2018

Bu rapor gizli bilgi içerdiğinden yetkili olmayan kişilere verilmesi doğru değildir.

Giriş

Yapıcı geribildirimler, yönetsel etkinliğin geliştirilmesinde önemi giderek artan bir anahtar olarak kabul edilmektedir.

Bu rapor size, kendiniz, yöneticiniz ve eğer varsa astlarınız, iş arkadaşlarınız ve diğerleri (örneğin: sizin tarafınızdan seçilen iç / dış müşterileriniz) gibi farklı bakış açıları tarafından gözlemlenen becerileriniz, yetenekleriniz, kişisel nitelikleriniz ve işle ilgili diğer özellikleriniz hakkında detaylı bir geribildirim sağlamaktadır. Bu rapor, yakın zamanda siz ve diğer kişiler tarafından doldurulan PMC / Yönetim Yetkinlikleri Envanteri' nde verilmiş olan cevapların analizine dayanmaktadır.

Bu raporun kullanımında, raporun içerdiği bilginin, belli bir zaman diliminde farklı kişilerin sizin hakkınızdaki izlenimlerini içeriyor olduğuna dikkat etmek önemlidir. Rapor, kesin ve değişmez gerçekleri yansıtmaz. Bununla birlikte, içermiş olduğu detaylı analizler, sizin güçlü olduğunuz alanları yeniden değerlendirmenizi sağlayabilir ve ayrıca da, kısa ve uzun dönemde başarılarınızı engelleyebilecek davranışsal özelliklerinize de dikkatinizi çekebilir. Bu şekilde, artan bireysel farkındalığınız, etkinliğinizi artırmanızda ve potansiyelinizi tam anlamıyla geliştirebilmenizde size yardımcı olabilir.

Bu raporu eğitimli bir uygulayıcı ile birlikte okumanız önerilir.

Önem derecesi Özeti

Bu bölüm, siz ve yöneticinizin iş başarınızdaki önemi açısından her bir yetkinlikte nasıl değerlendirildiğiniz göstermektedir. Sizin kişisel önem derecesi değerlendirmeniz üstteki ilk sırada; yöneticinizin önem derecesi değerlendirmesi ise ikinci sırada belirtilmektedir.

Ölçüm skalaları:

1= hiç önemli değil

2= önemli değil

3= önemli

4= çok önemli

5= son derece önemli

ÖRNEK			Çok önemli değil			Son derece önemli	
			1	2	3	4	5
Eylem Kararı Alma ve Başlatma	Kendisi	3.0	[Bar chart showing 3.0 score]				
	Yönetici/ler	4.0	[Bar chart showing 4.0 score]				

		Çok önemli değil			Son derece önemli	
		1	2	3	4	5
Liderlik ve Danışmanlık						
	Kendisi	3.00				
	Yönetici/ler	2.00				
Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma						
	Kendisi	4.00				
	Yönetici/ler	4.00				
İkna ve Etkileme						
	Kendisi	5.00				
	Yönetici/ler	4.00				
Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama						
	Kendisi	5.00				
	Yönetici/ler	5.00				

Yetkinlik Özeti

Bu bölüm, sizi değerlendiren kişiler tarafından her bir yetkinlikte nasıl değerlendirildiğinizi özetlemektedir. Bunlar, bir yetkinliği belirleyen dörtlü bir soru grubunun ortalamadeğerleridir. Bu bölüm, ilk bakışta kendi değerlendirmeniz ile diğerlerinin sizi değerlendirmesini karşılaştırmanıza olanak sağlayacaktır. Bunlar, daha sonraları için ihtiyaç duyulabilecek yetkinliklerin belirlenmesinde temel olarak kullanılabilir.

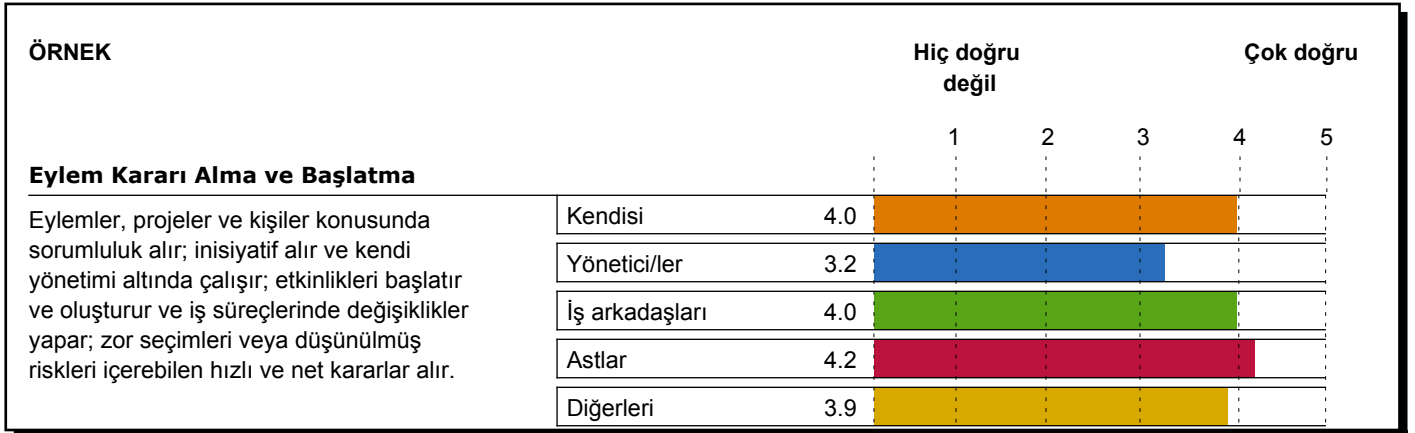
Kendi değerlendirmeleriniz histogramın ilk sırasında verilmektedir. Bunu sırasıyla, yöneticinizin değerlendirmesi, eğer varsa; iş arkadaşlarınızın, astlarınızın ve diğerlerindeğerlendirmesi izlemektedir. Ölçümler bir yetkinliği belirleyen dörtlü bir soru grubunun ortalama değerleridir. Her bir değerlendirici grubunun kendi içinde ortalaması alınmıştır.

Lütfen not edin: herhangi bir değerlendirici tarafından bir soruya 'veri yok' denilmişse, o sorunun ortalaması o gruptaki diğer değerlendiricilerin değerlendirmeleri göz önüne alınarak belirlenmektedir. Verilen ortalama değer in hemen yanındaki sayı ortalamanın kaç kişinin değerlendirmesine dayandığını belirtmektedir. N/E, o grupta bulunan değerlendiricilerin hepsinin söz konusu madde için 'Veri Yok' dediklerini belirtmektedir.

Aşağıdaki örnekte, "Doğru Karar Oluşturma" yetkinliği için "kendisi" değerlendirmesi ortalamaa olarak '4.0'dır. Yönetici (ler)' in ortalaması '3.2'dir, iş arkadaşları'nın ortalaması '4.0'dır,astların ortalaması '4.2'dir ve diğerlerinin ortalaması '3.9'dur.

Ölçüm Skalaları:

- 1= hiç doğru değil
- 2= doğru değil
- 3= bazen doğru
- 4= doğru
- 5= çok doğru



Hiç doğru
değil

Çok doğru

1 2 3 4 5

Liderlik ve Danışmanlık

Diğerlerini net bir şekilde yönlendirir; onları motive edip güçlendirir; yüksek nitelikleri haiz personel alır; personele gelişim fırsatları ve koçluk hizmeti sağlar; uygun davranış standartlarını belirler.

Kendisi	3.43					
Yönetici/ler	3.83					
İş arkadaşları	3.76					
Astlar	3.36					
Diğerleri	3.21					

Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma

Diğer ekip üyelerinin görüşlerine ve katkılarına saygı gösterir; empati gösterir; onları dinler, destekler ve onlara özen gösterir; diğer çalışanlara danışır ve bilgi ve deneyimi onlarla paylaşır; takım ruhu yaratır ve çatışmaları uzlaştırır; takıma uyum sağlar ve bir parçası olarak işlev görür.

Kendisi	4.29					
Yönetici/ler	3.57					
İş arkadaşları	4.00					
Astlar	3.71					
Diğerleri	3.07					

İkna ve Etkileme

İkna, rıza ve müzakere yoluyla diğer kişilerin açık onayını ve sadakatini kazanır; diğer kişileri etkilemek ve ikna etmek için politik süreçleri etkili bir şekilde kullanır; kendinin veya diğerlerinin yararına olan fikirleri teşvik eder; diğer kişiler üzerinde güçlü bir kişisel etki bırakır; diğer kişilerin üzerinde bıraktığı etkiyi yönetmek konusunda dikkatli davranır.

Kendisi	3.50					
Yönetici/ler	3.33					
İş arkadaşları	3.25					
Astlar	3.33					
Diğerleri	3.33					

Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama

Değişen koşullara uyum sağlar; anlaşmazlıkları tolere eder; yeni fikirleri kabul eder ve inisiyatifleri değiştirir; farklı kişilere ve durumlara uyum sağlamak üzere kişisel stilini uyarlar; yeni deneyimlere ilgi gösterir.

Kendisi	4.00					
Yönetici/ler	3.00					
İş arkadaşları	3.72					
Astlar	3.50					
Diğerleri	3.75					

Yetkinlik bazında değerlendirme sıklığı

Bu bölüm, her bir değerlendirici grubu tarafından her bir maddenin nasıl değerlendirildiğini açıklamaktadır. Tablo, bir yetkinlik bazında tüm katılımcıların vermiş oldukları tüm değerleri özetlemektedir. Buna ek olarak, tablodaki son satır her bir değerlendirici grubu bazında ortalama değerleri göstermektedir.

Not: “ Veri Yok” genel değerlendirmede gözükmemektedir.

Tablo anahtarı:

K= Kendi

Y= Yönetici (ler)

İ = İş arkadaşları

A= Astları

D= Diğerleri

ÖRNEK

Eylem Kararı Alma ve Başlatma	K	Y					i					A					D				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Olayların gerçekleşmesini sağlar	3			1					1	1				1		1					2
Doğru eylemi seçmek üzere kendi yeteneğine olan güvenini ifade eder	3				1		1	1						1						1	1
Herhangi bir uyarı almaksızın kendi inisiyatifi ile davranır	3				1			2						1		1					2
Kararlarının arkasında durur ve onların sorumluluğunu taşır	5				1			1	1					2							2
Fırsatları kaçırmaktansa risk almayı bilir	5				1			1	1					2							2
Belirsizliklere veya baskılara rağmen kararlar alır	5				1			1	1					2							2
orta	4.0																				

Liderlik ve Danışmanlık	K	Y					i					A					D					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Diğer kişilere iş dağılımını yeteneklerine ve ellerindeki kaynaklara göre yapar	3				1			1		1	1			1	1					1	1	
Başkalarını açık bir şekilde yönlendirir	3		1						2	1				1	1					1		1
Yüksek nitelikli bireyleri belirler ve istihdam eder	4				1					2	1			2						1	1	
Gelişim ihtiyaçlarını belirler ve öğrenmeyi desteklemek adına kaynak sağlar	4				1				1		2			2						2		
Diğer çalışanlara yapıcı geri bildirim sunar ve becerilerini en iyi nasıl uygulayabilecekleri konusunda rehberlik sağlar	3								1	2				2						1		1
İlgili standartların karşılandığından emin olmak için diğer çalışanların davranışlarını izler	3				1			1	1	1				1	1					2		
Diğer çalışanlarda işe karşı olumlu bir tavır ve heyecanı teşvik eder	4					1			1	2				2								2
orta	3.4				3.8				3.8					3.4						3.2		

Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma	K	Y					i					A					D					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Diğer kişilere tolerans ve anlayış gösterir	4				1					2	1			1	1					1	1	
Diğer kişilerin tavır, görüş ve motivasyonlarına ilgi gösterir	4			1					1	2				1	1					2		
Karar alırken diğer kişilerin de önerilerini talep eder	5					1				2	1			2						1		1
İyi iş çıkardıklarında diğer kişileri takdir eder	4					1				2	1			2						1		1
Diğer kişilerin söylemek istediklerini dinlemek için zaman ayırır	4	1								2	1	1		1						1		1
Uyum, işbirliği ve iletişimi teşvik ederek takım ruhu oluşturur	4				1						3			1	1					1	1	
Diğer kişileri destekler, işlerini kolaylaştırır ve gerektiğinde onları korur	5				1				1	1	1			1	1					1	1	
orta	4.3				3.6				4.0					3.7						3.1		

İkna ve Etkileme	K	Y					i					A					D						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Diyalogların gidişatını etkiler ve onları istenilen noktaya doğru yönlendirir	4				1					2				1	1					1	1		
Başkalarını etkilemek ve ikna etmek için, var olan dahili veya kurumsal süreçleri en iyi şekilde kullanır	5				1				1	1	1			2						2			
Diğer kişiler üzerinde anında olumlu ve inandırıcı bir etki yaratır	4		1						1		1	1			2						2		
Çeşitli yaklaşımlar kullanarak iyi müzakere eder	4		1							2	1			2						1		1	
Anlaşmaları, satışları veya tartışmaları her iki tarafın da tam onayı ile kapatır	3			1						1	1			1	1					2			
Kuruluşun yararına olan kendi fikirlerini veya diğerlerinin fikirlerini teşvik eder ve savunur	1					1			1	1	1	2								1		1	
orta	3.5				3.3				3.3					3.3						3.3			

Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama	K	Y					i					A					D				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Değişime olumlu bir şekilde ayak uydurabilir	4			1					2	1					2					1	1
Yeni fikirlere açıktır	5	1							1		2			2				1	1		
Kişilerle veya farklı kültürlerle etkili bir ilişki ve iletişim kurar	5			1					1	1	1			2					1	1	
Değişen koşullara uyum sağlar	2			1					1	1	1			1		1				2	
Her bir durum için en uygun kişisel stili benimser	4				1		1			2				2					1	1	
Çatışmalı durumlarda rahat bir şekilde çalışır	4				1				1	2				1		1				1	1
orta	4.0			3.0					3.7					3.5					3.8		

En Yüksek Değerlendirmeler

Bu bölüm, tüm değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların ortalamasına göre en yüksek puanları almış olduğunuz maddeleri listeler. Diğerlerinin bakış açısından, belirli davranışsal özellikler içinde güçlü olduğunuz yanlarınızı bu bölümde görebilirsiniz

Aşama	Davranış	Kendi hariç ortalama skor	Yetkinlik
1	Karar alırken diğer kişilerin de önerilerini talep eder	4.25	Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma
2	Uyum, işbirliği ve iletişimi teşvik ederek takım ruhu oluşturur	4.12	Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma
3	Gelişim ihtiyaçlarını belirler ve öğrenmeyi desteklemek adına kaynak sağlar	3.88	Liderlik ve Danışmanlık
3	İyi iş çıkardıklarında diğer kişileri takdir eder	3.88	Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma
3	Değişen koşullara uyum sağlar	3.88	Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama
4	Değişime olumlu bir şekilde ayak uydurabilir	3.75	Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama
4	Yüksek nitelikli bireyleri belirler ve istihdam eder	3.75	Liderlik ve Danışmanlık
4	Kişilerle veya farklı kültürlerle etkili bir ilişki ve iletişim kurar	3.75	Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama
4	Çatışmalı durumlarda rahat bir şekilde çalışır	3.75	Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama
5	Diyalogların gidişatını etkiler ve onları istenilen noktaya doğru yönlendirir	3.71	İkna ve Etkileme

En Düşük Değerlendirmeler

Bu bölüm, tüm değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların ortalamasına göre en düşük puanları almış olduğunuz maddeleri listeler. Diğerlerinin bakış açısından, kişisel gelişim alanlarınızı bu bölümde görebilirsiniz.

Aşama	Davranış	Kendi hariç ortalama skor	Yetkinlik
1	Kuruluşun yararına olan kendi fikirlerini veya diğerlerinin fikirlerini teşvik eder ve savunur	2.88	İkna ve Etkileme
2	Çeşitli yaklaşımlar kullanarak iyi müzakere eder	3.00	İkna ve Etkileme
2	İlgili standartların karşılandığından emin olmak için diğer çalışanların davranışlarını izler	3.00	Liderlik ve Danışmanlık
2	Anlaşmaları, satışları veya tartışmaları her iki tarafın da tam onayı ile kapatır	3.00	İkna ve Etkileme
3	Yeni fikirlere açıktır	3.12	Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama
3	Diğer kişilerin söylemek istediklerini dinlemek için zaman ayırır	3.12	Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma
3	Diğer kişileri destekler, işlerini kolaylaştırır ve gerektiğinde onları korur	3.12	Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma
4	Her bir durum için en uygun kişisel stili benimser	3.25	Değişime Yanıt Verme ve Uyum Sağlama
5	Başkalarını açık bir şekilde yönlendirir	3.38	Liderlik ve Danışmanlık
5	Diğer kişilerin tavır, görüş ve motivasyonlarına ilgi gösterir	3.38	Diğer Kişilerle Birlikte Çalışma

Açık Uçlu Sorular

What should this person start doing?

– not sure

– ?

– Thinking about others when making big business decisions.

Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.

– cvbcvbcvb

– .

– .

– na

– not sure

– listen better to others' opinions.

Çoktan Seçmeli Sorular

Tablolar, her bir gruptaki değerlendiricilerin açık uçlu sorulara nasıl cevaplandıklarını göstermektedir. Her bir kolonda, her bir grupta kaç değerlendiricinin hangi cevap seçeneğini seçmiş olduğu belirtilmektedir.

How long have you known the focus?

	K	Y	i	A	D
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

Rapor Açıklaması

Bu rapor, SHL online Standard Multirater Feedback System kullanılarak oluşturulmuştur. Rapor, Yönetim Yetkinlikleri Envanteri (PMC) ile ilgili bilgileri kapsar. Bu envanterin kullanımı, bu envanterin uygulanması ve yorumlanması ile ilgili uzmanlık eğitimi almış kişilerle sınırlandırılmıştır. Bu rapor, envanteri yanıtlayan kişi/ kişilerin verdikleri cevaplar doğrultusunda hazırlanmıştır ve sonuçlar sadece bu kişiler tarafından verilen cevapları yansıtmaktadır. Verilerin yorumlanmasında, envanter değerlendirmelerinin subjektif bir yapıya sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu rapor, elektronik olarak bilgisayar ortamında oluşturulmuştur, programı kullanan kişi rapor üzerinde düzeltmeler veya eklemeler yapabilir. SHL Grup Ltd. ve gruba bağlı kuruluşlar, bu raporun içeriğinin, bilgisayar sisteminden alınan bu raporun içeriğinin değiştirilmeden hazırlandığını garanti etmez; raporun içerisinden veya kullanım sonuçlarından sorumlu değildir. Bu rapor, gizlidir ve hiçbir şekilde yayımlanmamalıdır. Yayımlanması halinde sorumluluk tarafımıza ait değildir.

© 2018 SHL ve/veya bağlı kuruluşları. Tüm hakları saklıdır.

UCF Feedback Report, version 2.1, Türkçe

<https://www.shl.com>