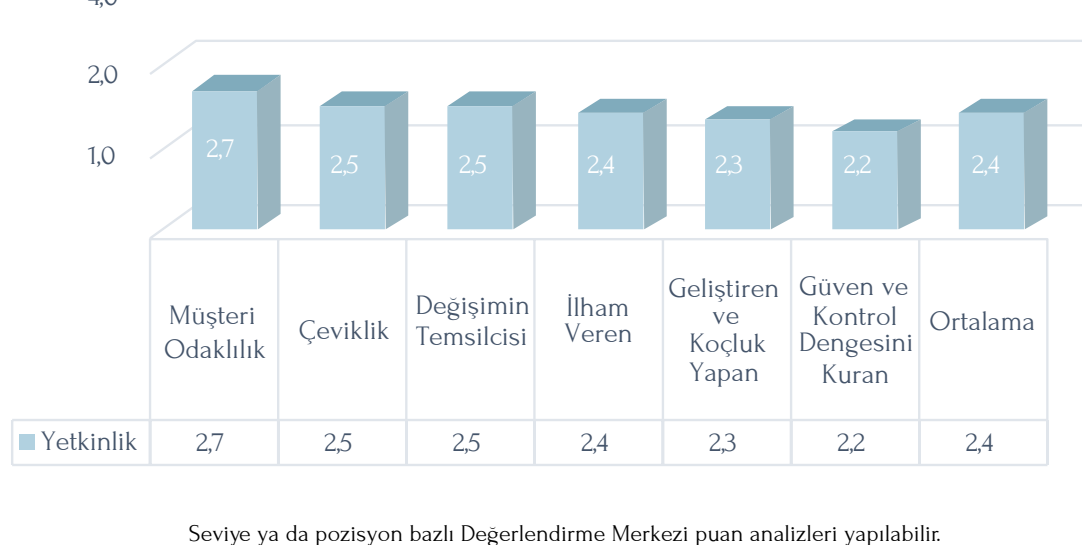


## Kurumlara Özel Yetkinlik ve Envanter Analiz Örnekleri

### Değerlendirme Merkezi Verileri Analiz Örnekleri -1

#### Direktör ve Müdür Yetkinlik Karşılaştırması



Seviye ya da pozisyon bazlı Değerlendirme Merkezi puan analizleri yapılabilir.

#### Kilit Güçlü Alanlar

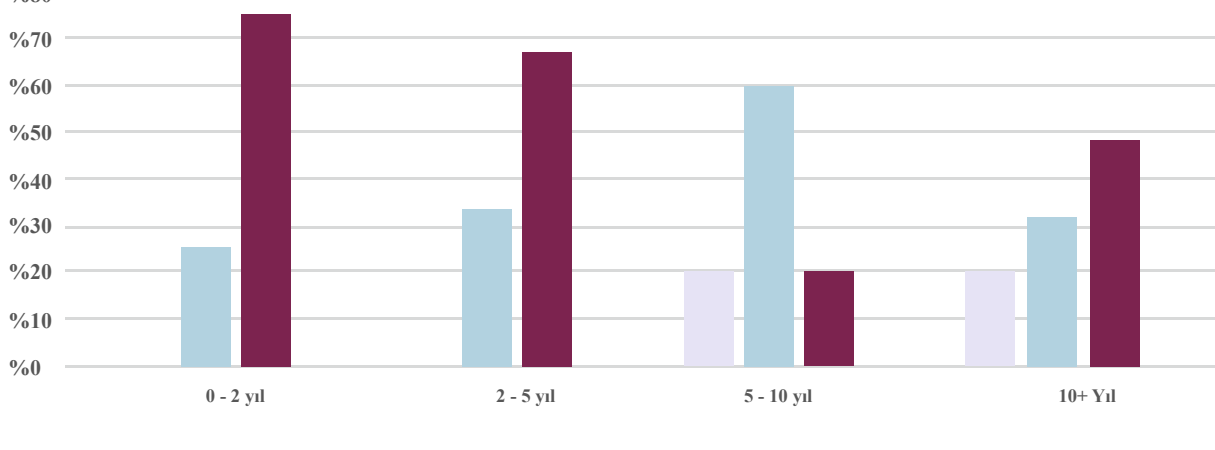
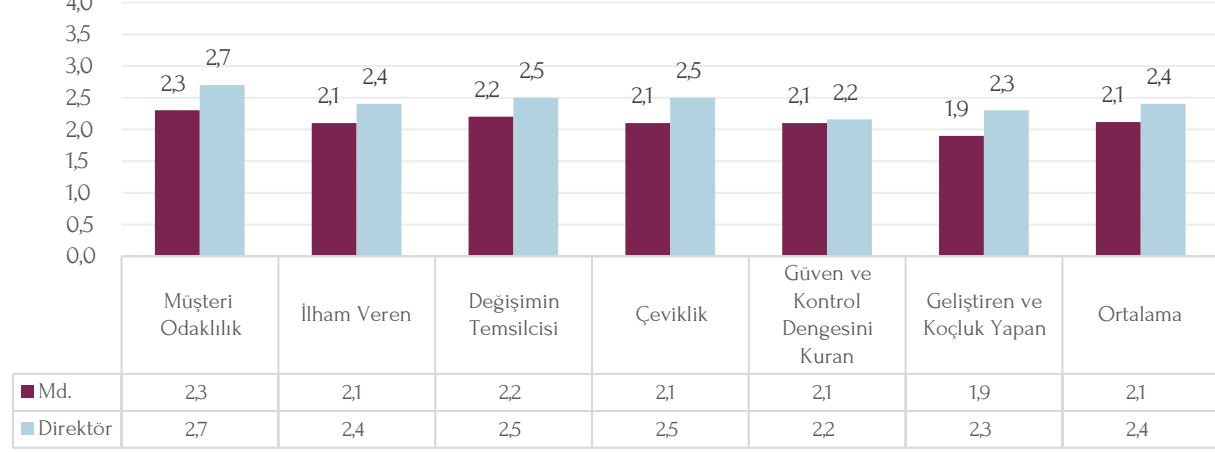
- Şirkete aidiyeti yüksek. İşini sevecek ve huzurla yapan bir yönetim ekibi
- Samimi iletişim ve iyi niyetli yaklaşım
- Şirkete inancın tam olmasıyla 'bu şirket yapıyorsa iyidir, bir bildikleri vardır.'
- Çözüm ve sonuç odaklı yaklaşım (Ancak nasıl yapılacağı bilinmediği için DM sonuçlarına yansımada. Konuları müşteri bakış açısıyla değerlendirme (bir kısım)
- İletişimde anlamaya çalışan yaklaşım (Geri bildirimler sırasında)
- (Direktör seviyesi) Analitik beceriler, zihinsel çeviklik
- (Direktör seviyesi) Değişime görece açıklık

#### Kilit Gelişim Fırsatları

- Samimiyetin zaman zaman duygusallık yaratma riski
- Kişisel gelişimin ne olduğuna dair bilginin az olması
- (Özellikle Müdür seviyesi) Liderlik gelişimi konusunda 'Bilinçsiz farkındalık' seviyesi nedeniyle geri bildirimlerden yeterince faydalanamama
- Delegasyon yapma

### Değerlendirme Merkezi Verileri Analizi - 2

#### Direktör ve Müdür Yetkinlik Karşılaştırması



✓ +10 Kademli ekibin yüksek potansiyel oranı

✗ +10 Kademli ekibin gelişim oranı

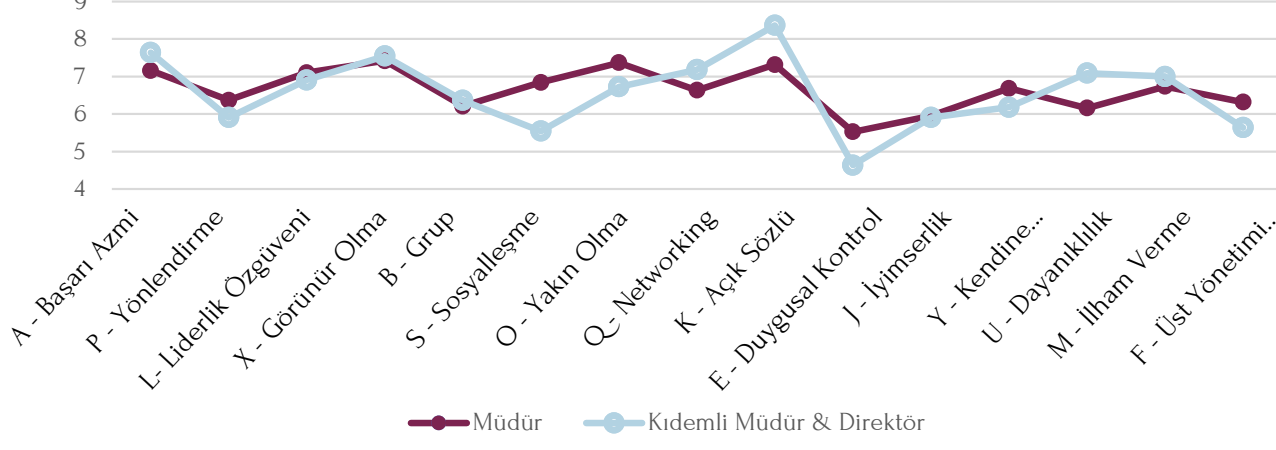
✗ 0-5 yıl arasında yüksek potansiyel olmaması

Kadem	Yüksel Potansiyel	Yerinde iyi	Gelişim
0 - 2 Yıl	%10 0	%20 1	%75 3
2 - 5 Yıl	%0 0	%33.30 1	%66.70 2
5 - 10 Yıl	%20 1	%60 3	%20 1
10+ Yıl	%20 7	%31.40 11	%48.60 17

Eldeki verilere göre envanter, kıdem, lokasyon, görev, vb bazlı birçok karşılaştırma analizleri yapılabilir.

### PAPI Kişilik Envanteri Sonuç Karşılaştırması Liderlik / İlişki Kurma / Öz Yönetim / Motivasyon

PAPI sonuçlarının grafik analizleri // farklı seviye ve pozisyonlar arası karşılaştırmalar



Her seviye için organizasyonunuzdaki liderlerin ortak tarzı kısa ve net olarak raporlanır.

### PAPI ANALİZİ

#### Liderlik ve Yönetim ile Özyönetim Tarzı

- Başarı azmi olan
- Liderliğine güvenen yine de deneyim ve uzman olduğu konularda liderliği tercih eden
- Çevrede etki yaratma ve öne çıkmaya orta-üst derecede istekli
- Çevreyi motive edip ilham vermenin önemini farkında olan

#### Çalışma Tarzı

- Orta uzun vadeli planları risklerini de öngörerek planlamaya odaklı
- Temkinli karar alan yönetim tarzı
- Aksiyon alırken hızı önem veren ancak kaliteyi de önemseyen
- Kurallara ihtiyaç duyma orta seviyede
- Başladığı işi bitirilmesine önem veren, takipçi bir lider; zaman zaman delegasyon zaafiyeti olabilir

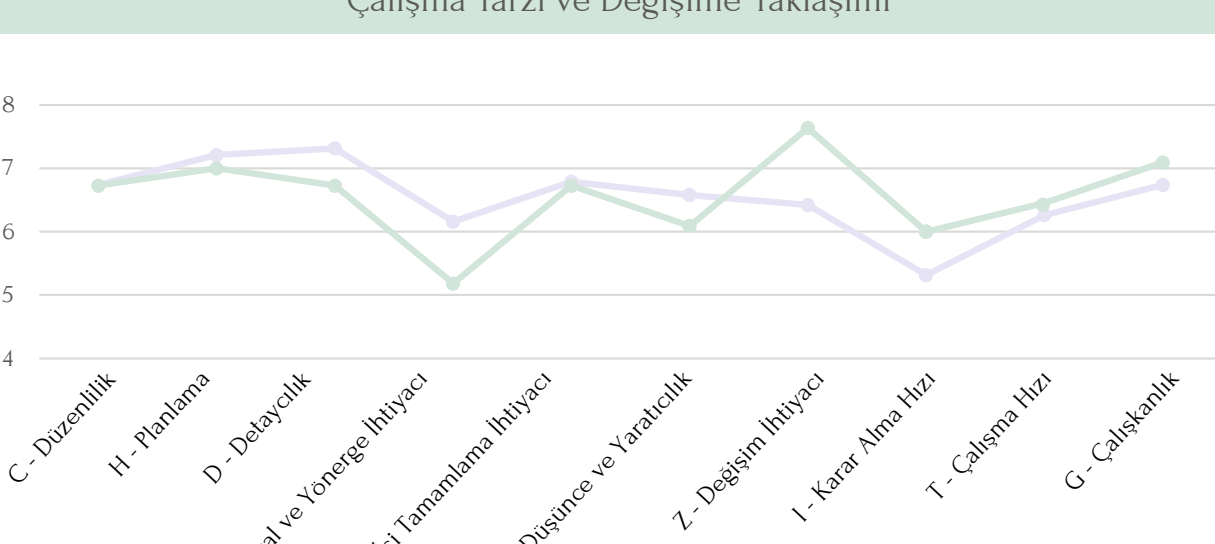
#### Sosyalleşme / İlişki Yönetimi

- Sosyalleşmeye, yeni ilişkiler kurmaya önem veren.  
(Müdür seviyesinden daha az ilişki odaklı)
- Network geliştirmeye orta üst düzeyde odaklı
- Samimi ilişkiler kurmaya önem veren; zaman zaman alınganlık ve ekibe dair duygusal kararlar alma riski
- Açık sözlü olmaya odaklı
- Takım olmaya orta düzeyde önem veren

#### Yeniliğe Açıklık

- Değişime açık, değişim isteyen
- Yeni fikirler geliştirme ve soyut düşünmeye orta derecede odaklanan

### PAPI Kişilik Envanteri Sonuç Karşılaştırması Çalışma Tarzı ve Değişime Yaklaşımı



Her seviye için organizasyonunuzdaki liderlerin ortak tarzı kısa ve net olarak raporlanır.

### Gelişim Önerileri

Analizler sonrası mevcut durum özetlenerek

1 - Gelişim programı önerisi sunulur

2 - İşe alım / terfi süreçleri için öneriler sunulur

#### MODÜL - 1

##### İlişki Yönetimi ve İletişim

- Etki Yaratma ve İkna Becerisi
- Motivasyon Yaratma
- Güvenli Yönetici Duruşu
- Hedeflendirme ve Ortak Akılla Yönetmek

#### MODÜL - 2

##### Liderlik ve Yöneticilik

- Durumsal Liderlik Becerisi
- Etkili Geri Bildirim Verme ve Alma
- Koçvari Yönetim Tarzını Kullanabilme
- Değişim Yönetimi
- Etkili Delegasyon

#### MODÜL - 2

##### Stratejik Planlama

- Stratejik Düşünme ve Planlama
- Sonuç Odaklı Aksiyonlar Geliştirme
- Ticari Bakış Açısı
- Müşteri Memnuniyeti ve Sürdürülebilir Kılma

#### Güçlü Yönler

- Mesleki Deneyim
- Aidiyet Duygusu
- İşini Sahiplenme
- Başarı Odaklılık
- İş Odaklılık
- İyi Niyet ve Samiyet Anlayışı
- Olumlu ve Samimi İletişim Tarzı
- Ekibine ve Yöneticisine Karşı Duyarlı Tutum

#### Gelişim Alanları

##### İlişki Yönetimi ve İletişim

- Etki Yaratma ve İkna
- Motivasyon Yaratma
- Güvenli Yönetici Duruşu
- Hedeflendirme ve Ortak Akılla Yönetmek

##### Liderlik ve Yöneticilik

- Durumsal Liderlik Becerisi
- Koçvari Yönetim Tarzını Kullanabilme
- Etkili Delegasyon

##### Stratejik Planlama

- Stratejik Düşünme ve Planlama
- Sonuç Odaklı Aksiyonlar Geliştirme
- Ticari Bakış Açısı
- Müşteri Memnuniyeti ve Sürdürülebilir Kılma