

Potansiyel Değerlendirme Kılavuzu

İçindekiler

ÇALIŞANLARIN TERCİHLERİ	2
SWOT ANALİZİ	2
GÜÇLÜ YÖNLER.....	2
Olumlu Yönler	2
Avantajlar	2
Diğerlerinden Farklar	2
Kaynakları-Bağlantıları.....	2
Diğerlerinin Düşüncesi.....	2
En Büyük Başarı	2
Değerleri	3
Kişilik Özellikleri	3
ZAYIF YÖNLER	3
Eğitim ve Beceriler.....	3
Kişilik Özellikleri	3
Negatif Alışkanlıklar	3
Diğerlerinin Görüşleri	3
Kaynaklar, Bağlantılar	3
TEHDİTLER	4
Güçlü Yönler	4
Gelişime Açık Yönler	4
İşe Olan Talep	4
Rakipler.....	4
FIRSATLAR.....	4
Güçlü Yönler	4
Bağlantılar.....	4
Gelişime Açık Yönler	4
SWOT ANALİZİNİN DEğERLENDİRMEİ	4
BAğLILIK ANALİZİ.....	5
YEDEKLEME.....	5
YÖNETİCİNİN ÇALIŞANLARIYLA GÖRÜŞMESİ	5
FORMLARIN İMZALANMASI.....	5

ÇALIŞANLARIN TERCİHLERİ

- Fazla mesai yapmak istiyor mu?
- Şehir veya yurt dışında çalışmayı düşünür mü?
- Taşınma esnekliği var mı?
- Tercih ettiği veya etmediği görevler nelerdir?
- Çalışmak istediği ve istemediği birimler hangileridir?

SWOT ANALİZİ

GÜÇLÜ YÖNLER

Olumlu Yönler

- İşini yapması için gerekli bilgiye sahip mi?
- Bilmediği konularda araştırıyor ya da konuyla ilgili soru soruyor mu?
- Kendisine verilen görevleri zamanında yerine getiriyor mu?
- Diğer çalışanlarla uyumu nasıl?

Avantajlar

- Çalışanımın sahip olduğu avantajlar nelerdir?
- Diğer çalışanlarınızın sahip olmadığı avantajları var mı?
- İşiyile ilgili sertifikalar, aldığı eğitimler, sahip olduğu bilgi ve beceriler nelerdir?

Diğerlerinden Farklar

- Çalışanınızın diğerlerinden daha iyi yaptığı şeyler nelerdir?
- Diğerlerinin yapamadığı ama çalışanınızın yapacağına inandığınız şeyler neler olabilir?

Kaynakları-Bağlantıları

- Çalışanınız başkasının dahil olmadığı ve işinizin sürdürülmesinde gerekli olan bir ağıın veya grubun parçası mı?
- Eğer öyleyse, etkili insanlarla hangi bağlantıları var?
- Bu durum yaptığınız işi olumlu yönde nasıl etkiliyor?

Diğerlerinin Düşüncesi

- Çalışma arkadaşları çalışanınız hakkında ne düşünüyor?
- Diğer yöneticiler çalışanınızın güçlü yanları olarak neleri görüyor?
- Onun hakkındaki olumlu düşünceleri neler?

En Büyük Başarı

- Çalışanınızın şimdiye kadar yaptığı işlerde en büyük başarısı nedir?
- Bu başarıya sahip olmasına neden olan en güçlü özelliği nedir?
- Neyi iyi yaparak bu başarıyı sağladı?

Değerleri

- İşinin sorumluluklarını yerine getirmenin önemli olduğunu düşünüyor mu?
- Birlikte çalışmanın önemine inanıyor mu?
- Aldığı ücreti hak etmesi gerektiğine inanıyor mu?
- Bir kişinin yarattığı katma değer, herkesin yararına olduğunu düşünüyor mu?
- İşini yapabilmesi için her zaman meraklı olması gerektiğini düşünüyor mu?

Kişilik Özellikleri

- Sahip olduğu kişilik özellikleri şu anda çalıştığı işine uygun mu?
- Hangi kişilik özelliği işi için uygun?

ZAYIF YÖNLER

Eğitim ve Beceriler

- Çalışanınızın işini yapmasına yardımcı olacak eğitim ve becerileri nelerdir?
- Bu eğitim ve becerilere güveniyor musunuz?
- Çalışanınızın işini daha iyi yerine getirebilmesi için hangi alanlarda daha fazla eğitime ihtiyacı var?

Kişilik Özellikleri

- Çalışanınızın olumsuz kişilik özellikleri nelerdir?
- Bu özellikler bulunduğu pozisyonda, önemli görevleri yerine getirmesini engelliyor mu?

Negatif Alışkanlıklar

- Çalışanınızın negatif alışkanlıkları veya davranışları var mı?
- Çalışanınızın sıkça geç kalma, dağınıklık, öfke, stresle başa çıkamama gibi davranışlarına rastladınız mı?
- Bu konuda size şikayet geldi mi?
- Bu tür davranışlar işini yapmasını ve kurum içindeki uyumunu nasıl etkiliyor?
- Bu davranışları sürekli mi yoksa belli bir dönem içerisinde mi gerçekleştiriyor?

Diğerlerinin Görüşleri

- Diğer çalışanlar ve yöneticiler çalışanınızın zayıf yanları olarak neleri görüyor?
- Çalışanınız hakkındaki genel algı nedir?
- Size çalışanınızı şikayet eden oldu mu?
- Hangi davranışlarından şikayetçiler?

Kaynaklar, Bağlantılar

- Çalışanınızın görevi belirli kaynaklara ulaşmasını ve onlarla bağlantılarını güçlü tutmasını gerektiriyor mu?
- Bu bağlantılara ulaşmakta zorluk çekiyor mu?
- Bu konuda nelere ihtiyacı var?

TEHDİTLER

Güçlü Yönler

- Çalışanınızın sahip olduğu güçlü yönleri işi için tehdit olabilir mi?
- Hangi olumlu yönü işi için tehdit oluşturur?
- Bu özelliğin görevi açısından etkisi nedir?

Gelişime Açık Yönler

- Çalışanınızın geliştirilmesi gereken zayıf bir özelliği var mı?
- Bu yönlerini kontrol edebilir mi?
- Bu gibi özellikleri yapacağı işi, kurumu veya çalıştığı birimi etkiliyor mu?

İşe Olan Talep

- Çalışanınızın işine ya da yaptığı şeylere olan talep değişiyor mu?
- İş tanımındaki olabilecek değişikliklere çalışanınız yetersiz kalır mı?
- Değişen iş süreçlerine çalışanınız uyum sağlayabilir mi?

Rakipler

- Çalışanınızın iş alanında rakipleri var mı?
- Eğer varsa çalışanınız rakiplerinin yarattığı rekabetle başa edebilir mi?
- Bu rekabet çalışanınızda yetersizlik hissine neden oluyor mu?

FIRSATLAR

Güçlü Yönler

- Çalışanınızın güçlü yönleri biriminizde henüz ortaya çıkmamış bir ihtiyacı giderebilir mi?
- Bu güçlü yönler henüz hiç kimsenin dolduramadığı bir ihtiyacı karşılayabilir mi?
- Çalışanınız içinde bulunduğu iş alanını nasıl değiştiriyor?
- Bu değişiklikten sahip olduğu eğitim, bilgi ve becerinin payı var mı?

Bağlantılar

- Çalışanınızın sahip olduğu bağlantılardan nasıl yararlana bilirsiniz?
- Bu bağlantıları kendisi fırsata çevirebiliyor mu?
- Bu kaynaklar farklı iş fırsatları sağlıyor mu?

Gelişime Açık Yönler

- Çalışanınızın gelişime açık yönlerini fırsata çevirebilir misiniz?
- Bu olumsuz yönleri hangi alanda kullanılabilir?

SWOT ANALİZİNİN DEĞERLENDİRMESİ

- Yöneticiler analiz sonuçlarını değerlendirerek, çalışanının gelişimi için tavsiyelerde bulunur.
- Bu tavsiyelere göre İnsan Kaynakları uzmanları çalışanları uygun eğitimlere yönlendirir.

BAĞLILIK ANALİZİ

- Çalışanlarınızın kurumdan ayrılma gibi bir niyeti var mı?
- Eğer varsa bu risk kurumu ve birimi nasıl etkiler?
- Çalışanların işten ayrılmalarındaki olası nedenler nelerdir?

YEDEKLEME

- Çalışanınız mevcut işine uygun mu?
- Eğer mevcut işine uygun değil ise gelişim planı hazırlanabilir mi? Veya daha uygun bir alana geçmeyi düşünür mü?
- Eğer uygun ise bir üst seviyeye yükselmek için gerekli özelliklere sahip mi?
- Bu özelliklere sahip ise bir üst seviyeye terfi etmesi mümkün mü?

YÖNETİCİNİN ÇALIŞANLARIYLA GÖRÜŞMESİ

- Yönetici çalışanıyla bir araya gelerek değerlendirmenin üzerinden geçmelidir.
- Çalışana geri bildirimde bulunulmalı ve gelişimi için bir sonraki değerlendirmeye kadar kendisinden beklenenler konuşulmalıdır.
- Bu gelişimin sağlanması için çalışan ve yönetici eğitim ve gelişim planlarını birlikte kararlaştırmalıdır.

FORMLARIN İMZALANMASI

- Bu değerlendirme formlarında yönetici ve çalışanın ıslak imzası gereklidir.
- Bu belgeler performans nedeniyle işten çıkarılma durumlarında ispat niteliği taşır.
- Belgeler insan kaynakları tarafından çalışanların özlük dosyalarında saklanır.