

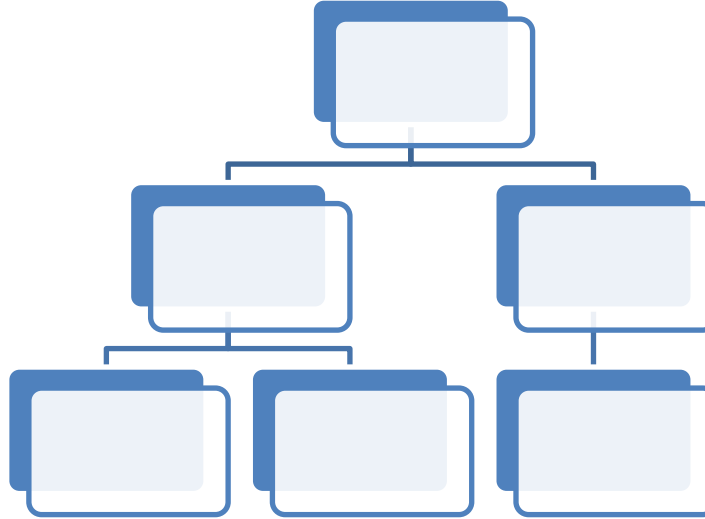


Davranışsal Göstergelerin Analizinden YETKİNLİK HARİTASI (sistem)

İŞLETME YAŞAMI BUYSA...

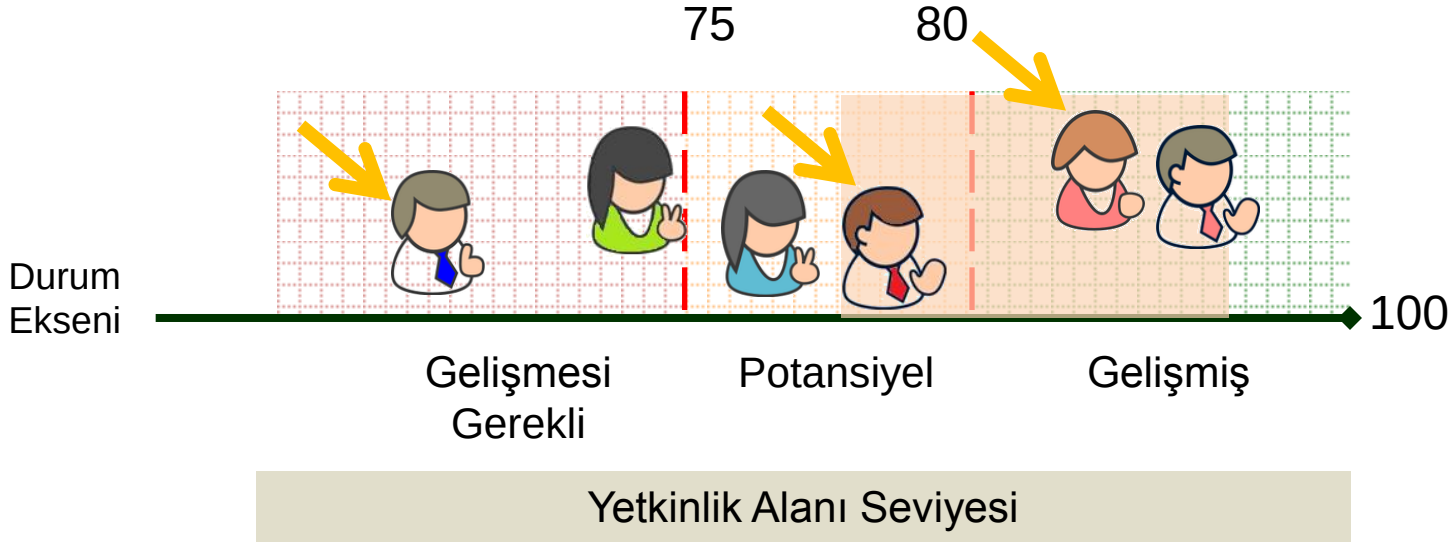
ÇALIŞANLAR
GÖZLEMLENEBİLİR
DAVRANIŞLAR SERGİLERLER

ORGANİZASYONDAKİ ÇALIŞANLARIN İŞ DAVRANIŞLARI HEDEFLERİN GERÇEKLEŞMESİNDE BELİRLEYİCİDİR



Bilgi, beceri, yetenek, alışkanlıklar ve eğilimlerin şekillendirdiği
YETKİNLİK ALANLARI
ile ilgili durumlarını bilmemiz destek programlarını düzenlememizi
sağlayacaktır.

ÇALIŞANLARIN YETKİNLİKLERİ HANGİ SEVİYEDEDİR?



**BU TESPİTİ YAPABİLECEK BİR İK ARACI
(sistem)**

İŞ ORTAMINDAKİ DAVRANIŞLARA ilişkin gözlemlerin analizi sistemidir.

Davranışların İş Ortamında görülme sıklığı ile ilgili çeşitli noktaların gözlemlerini referans olarak alır.

İş ortamında gözlemlenebilecek 320 davranıştan amaca uygun olanlardan seçilerek oluşturulan testler, Davranışsal Gözlem Skalaları (Behavioural Observation Scales), İşaretleme Listesi Yöntemi (Check-List Method) ve Öz Değerlendirme (Self Assessment) ile toplanan veriler kullanılarak değerlendirilir. Sapmalar, çelişkiler ve değerlendiricilerin güvenilirliği sorgulanır ve raporlanır.

Gözlemlerin değerlendirilmesinden

Yetkinlik Haritası

hazırlanır.

YETKİNLİK HARİTASI

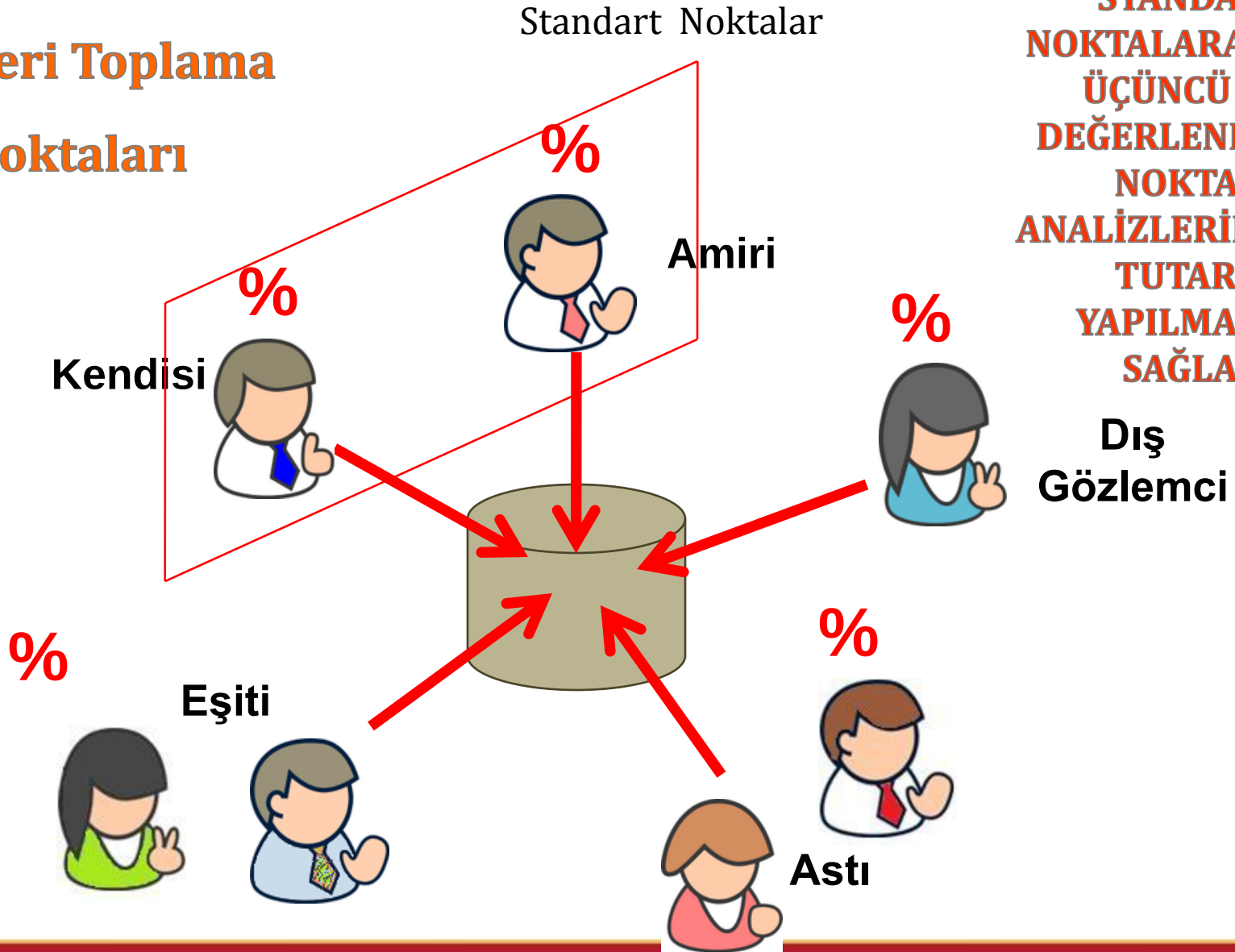
- **Kişilerin**
- **Grupların**
- **İşletmenin**

Yetkinlik Profillerini

- **Potansiyel Alanlar**
- **Etkin / Gelişmiş Alanlar**
- **Zayıf / Desteklenmesi Gereken Alanlar**

Olarak ortaya koyar.

Veri Toplama Noktaları



**STANDART
NOKTALARA İLAVE
ÜÇÜNCÜ BİR
DEĞERLENDİRME
NOKTASI
ANALİZLERİN DAHA
TUTARLI
YAPILMASINI
SAĞLAR**

Veri Toplama Yöntemi

İK tarafından katılımcı ve değerlendirici noktaları belirlenir.

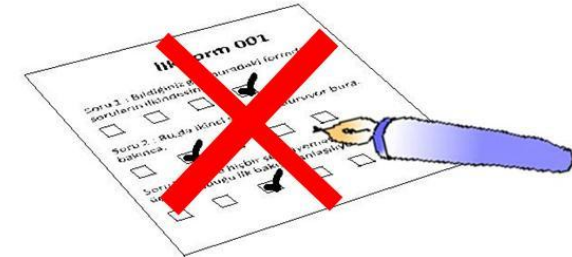
Katılımcı	e-mail	Amir	e-mail	Dış Değerlendirici	e-mail
Ali	ali@ccca.com	Haldun	haldun@ccca.com	Ahmet	ahmet@ccca.com
Ayşe	ayse@ccca.com	Lale	lale@ccca.com	Mehmet	mehmet@ccca.com
Suzan	suzan@ccca.com	Salih	salih@ccca.com	Vedat	vedat@ccca.com
Can	can@ccca.com	İlhan	ilhan@ccca.com	Selda	selda@ccca.com
Güler	guler@ccca.com	Evrin	evrim@ccca.com	Tayfun	tayfun@ccca.com

Değerlendirme davetiyeleri e-mail yöntemi ile katılımcı ve değerlendirici noktalarına yollanır.



Bu davetiyelerde değerlendirme formuna ulaşacakları link ve nasıl değerlendirme yapacaklarına ilişkin açıklama bulunmaktadır.

Tüm işlemler web üzerinden yapılmaktadır.



Veri Giriş Paneli

EEA Bilgi Giriş Formu - Post Test

Anket Sıra No : 08AB00089
Değerlendiren : SEYDEM ARSLAN
Değerlendirilen : ŞEYDA ÖZKAN

Değerlendirilecek Davranış

1/34 **Açık, dürüstlüğe dayalı ilişkiler kurar ve sürdürür.**

Değerlendirdiğiniz kişide, yukarıda belirtilen davranışı hangi sıklıkta gördüğünüzü aşağıdaki sıklardan birini seçerek belirtiniz.

- ☐ Davranışı hiçbir zaman göstermez.
- ☐ Davranışı çok az gösterir.
- ☐ Davranışı ara sıra gösterir.
- ☒ Davranışı sık sık tekrarlar.
- ☐ Davranışı her zaman gösterir.
- ☐ Yeterli veri bulunmuyor.

< ilk önceki sonraki > son kaydet

Lütfen her soru için bir seçenek işaretleyip "Sonraki" tuşuna basınız.

Değerlendiricinin
kullanacağı alan

Sistem

Çalışan davranışlarının gözlemlerinden alınan verilerden anlamlı bir analiz yapmak için;

Becerileri

5

boyutta gruplamakta,

Beceri Boyutlarını

17

Temel Yetkinlik Alanı ile anlamlandırmakta,

Yetkinlik Alanlarını

92

Tutumla ile detaylandırmaktadır.

**Yetkinlik Haritaları
oluşturulurken;**

320

İŞ DAVRANIŞI

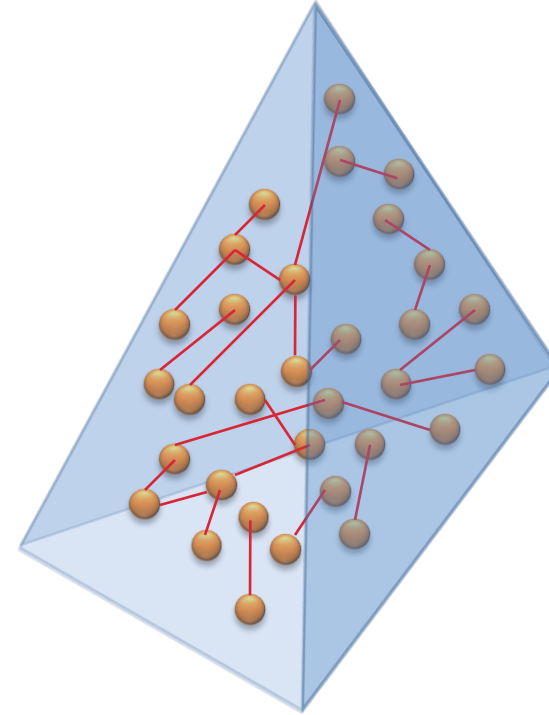
**arasından seçilerek oluşturulan Yetkinlik Sözlüğü
kullanılmaktadır.**

Sistemde İlişkiler

Analitik Hiyerarşi Yöntemi

kullanılarak düzenlenmiştir.

DAVRANIŞ



YETKİNLİK

TUTUM

Sistemde mevcut 2.500 üzerindeki çapraz ilişki Gözlemcilerin Değerlendirme Tutarlılıkları hakkında analize imkan vermektedir.

İlişkiler



Davranışsal Konumların tespitinde kullanılan Yetkinlik Sözlüğü İK kontrolünde ve İK taleplerine göre oluşturulmaktadır.

- İster Özel Oluşturulmuş Bir Grup için,
- İster Bir Departman için,
- Ya da Şirket Geneli için

Farklı

Yetkinlik Sözlüğü Setleri oluşturarak

BOYUT-YETKİNLİK-TUTUM

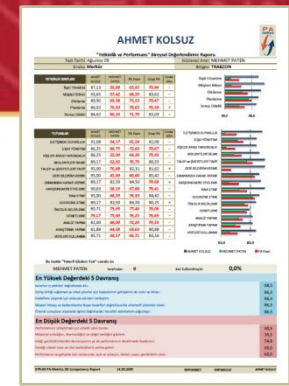
içerisinden oluşturulacak herhangi bir kompozisyon için veri toplanmasını mümkün kılar.

YETKİNLİK HARİTASI KULLANIM ALANLARI

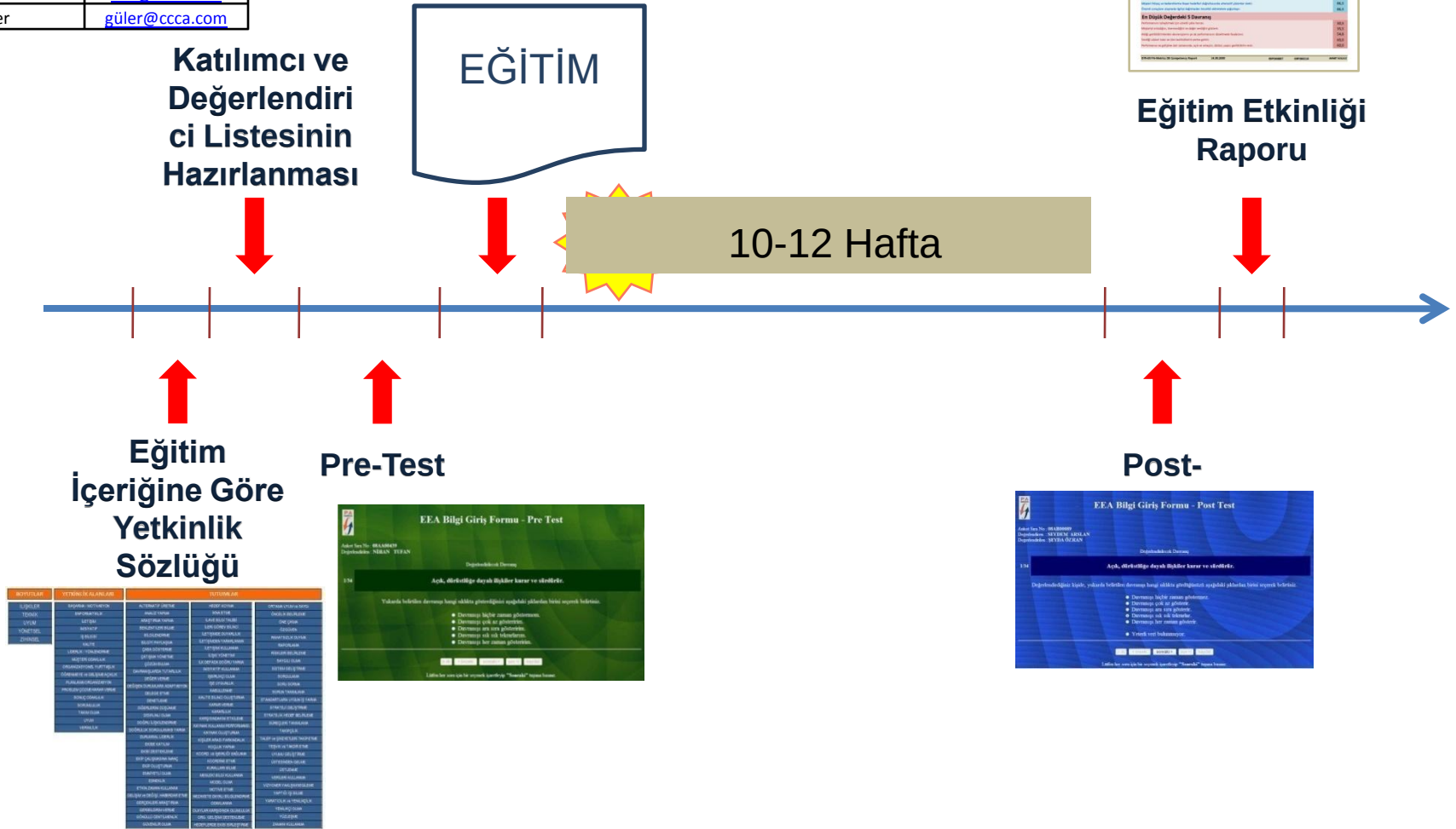
- EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ YAPMAK
- EĞİTİM İÇERİĞİ HAZIRLAMAK
- EĞİTİM ETKİLİLİĞİNİ ÖLÇMEK
- EĞİTİME KATILACAK GRUBUN EĞİTİM KONUSUNDAKİ PROFİLİNİ GÖRMEK
- YETKİNLİK BAZLI PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ YAPMAK
- ÖZEL AMAÇLI GRUPLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Katılımcı	e-mail
Ali	ali@ccca.com
Ayşe	ayse@ccca.com
Suzan	suzan@ccca.com
Can	can@ccca.com
Güler	guler@ccca.com

EĞİTİM ETKİLİLİĞİNİ ÖLÇME SÜRECİ



Eğitim Etkinliği Raporu



RAPORLAR



YEKİNLİK ve PERFORMANS
BİREYSEL RAPOR

AHMET KOLSUZ

15 Eylül 09

Amin
Görüş
Bilgi

Değerlendirme Dav
Değerlendirme Test
Değerlendirme Sevi
Değerlendirme Ağır
Yetenekli Servisler

Yetenekli Servisler
Zincir ve Zincir
Kısmi Servisler



PA-Mentor

YETKİNLİK HARİTASI BİREYSEL DEĞERLENDİRME RAPORU
Değerlendirilen Kişinin Adı
Birim

D. SONUÇLAR

BECERİ BOYUTLARINA GÖRE DEĞERLENDİRME

Beytler	Yetenekli Adı	Yetenekli Adı	Değerlendirme 1 Adı	Değerlendirme 2 Adı	PA-Puanı
USULER	88.24	79.89	76.87	79.52	77.65
TEKNİK	85.28	74.89	78.88	78.75	77.91
ULUM	81.28	73.89	77.87	77.89	77.89
YÖNETSEL	85.08	75.89	77.89	77.89	77.89
DEĞERSEL	83.27	75.89	77.89	77.89	77.89

PA-Puanı : Değerlendirme sonucu değerlendirilen kişiye göre hesaplanmıştır.

PA-Değerlendirme Puanı



PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

AHMET KOLSUZ

"Yetenekli ve Performans" Bireysel Değerlendirme Raporu					
Test Tarihi: 15 Eylül 09			Gözetmen: AHMET KOLSUZ		
Kişinin Adı: AHMET KOLSUZ					
Yetenekli Özellik	Yetenekli Puanı	Yetenekli Puanı	Yetenekli Puanı	Yetenekli Puanı	Yetenekli Puanı
Yetenekli Özellik	87.23	56.88	65.85	79.84	79.84
Yetenekli Özellik	87.23	56.88	65.85	79.84	79.84
Yetenekli Özellik	87.23	56.88	65.85	79.84	79.84
Yetenekli Özellik	87.23	56.88	65.85	79.84	79.84
Yetenekli Özellik	87.23	56.88	65.85	79.84	79.84



Bu testin "Yetenekli Özellik" sonucu	
MEHMET FATEH	0
Kullanılan	0,0%
En Yüksek Değerdeki 5 Davranış	
Yetenekli Özellik	87,23
Yetenekli Özellik	87,23
Yetenekli Özellik	87,23
Yetenekli Özellik	87,23
Yetenekli Özellik	87,23
En Düşük Değerdeki 5 Davranış	
Yetenekli Özellik	56,88
Yetenekli Özellik	56,88
Yetenekli Özellik	56,88
Yetenekli Özellik	56,88
Yetenekli Özellik	56,88

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

PA-Mentor Cihaz Değerlendirme Raporu

15 Eylül 09

YETKİNLİK HARİTASI BİREYSEL DEĞERLENDİRME RAPORU
Değerlendirilen Kişinin Adı
Birim

E. YORUMLAR

Değerlendirilen Kişinin Adı

Referans Önemli* Yetenekli Özellikler	Değerlendirilen Kişinin Yetenekli Özellikler	Acil Değerlendirilen Kişinin Yetenekli Özellikler
Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik
Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik
Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik
Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik
Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik	Yetenekli Özellik

* Referans Önemli: Yetenekli Özellikler için verilen puanlar ve puanlar biriktirilir.

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Bu alanda yer alan yetenekli özellikler konusunda

Yetenekli Özellikler

Referans Önemli Yetenekli Özellikler

Analiz Raporları İnsan Kaynakları birimlerinin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmekte ve gözlemlere dayanan değerlendirmeleri anlamlı bir tasarım içinde sunmaktadır.

FAYDALARI

- İşletmede yer alan personelin Yetkinlik Alanları hakkında objektif bilgi edinme,
- Desteklenecek personeli doğru tespit etme,
- Eğitim programlarını ihtiyaca göre düzenleme,
- Kaynakların doğru kullanılmasını sağlama,
- Eğitim firmalarının etkinliğini sorgulama,
- İnsan Kaynakları biriminin seçimlerinin doğruluk teyidi.