

XYZ Şirketi

Proje Yönetim Müdürü Pozisyonu

8.07.2020

Örnek Aday

Liderlik Potansiyeli Raporu

Davranışsal Açıdan Liderlik Rollerine Uyum Raporu

Bu rapor, hedeflenen rol ile kıyaslandığında bu aday için liderlik potansiyelinin bir özetini sunar. Liderlik potansiyeli skorları, adayın değerlendirme araçlarındaki performansı baz alınarak hesaplanmaktadır.

Bu rapordaki bilgileri yorumlarken, odak noktası yukarıda belirtilen rol için temel yetkinlik gereksinimleri üzerinde kalmalıdır. Bu rapor, adayın yalnızca bu belirli rol için tahmini yetkinlik performansını gösterir. Yetenek eşleştirme skoru, diğer rollere genellenmemelidir.

Bu aday için verilecek seçim ve gelişim kararları için, bu değerlendirme sonuçlarının dışındaki diğer ilgili bilgiler dikkate alınmalıdır.

Bu raporda belirtilen bilgiler, şartlara bağlı olarak 12-24 ay arasında saklanacaktır.

Kişiyeye Özel Gizli Bilgi

Liderlik Potansiyeli Ana Boyutları

| | Düşük | | Orta | | | | Yüksek | | | |
|--|-------|---|------|---|---|---|--------|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Uzmanlık | | | | | | | | | | |
| Hizmet ve Ürün Teslimi Ürünlerin ve/veya servislerin verimli bir şekilde teslimi sağlar; kaliteli müşteri servislerine öncülük eder; uygun çözümler sunar | | | | | | | | | | |
| Riskleri Yönetme Riskleri aktif olarak kontrol eder; etkili kurumsal yönetimi destekler; politikalar, prosedürler ve yasal gereklilikleri kullanarak uyumluluğu garanti eder | | | | | | | | | | |
| Uzman Duruşu Sergileme Organizasyonel düzeyde uzmanlık inşa eder; teknik mükemmelliği destekler; organizasyonun saygınlığını artırır | | | | | | | | | | |
| İnsan Yönetimi | | | | | | | | | | |
| Organizasyonel Bağlılık Yaratma Paylaşılmış amaç birliği yaratır; çalışan motivasyonunu artırır; organizasyonel moral oluşturur | | | | | | | | | | |
| Başarılı Takımlar Oluşturma Etkili takımlar oluşturur; yetenekleri cezbeder ve geliştirir; yetenekleri etkili kullanır | | | | | | | | | | |
| İletişim Sağlama Etkileyici bir iletişim sağlar; fonksiyonlar arası, takımlar arası iletişimi artırır; katılımı ve müzakereyi cesaretlendirir | | | | | | | | | | |
| Öncülük | | | | | | | | | | |
| Yeni Ürün / Pazarlar Oluşturma pazara açılan yolları veya pazar ihtiyaçlarını tanımlar; yaratıcılığı besler; etkili çözümler üretir | | | | | | | | | | |
| Organizasyonu Dönüştürme organizasyonel dönüşümü sağlar; değişime karşı adanmışlık yaratır; değişim sürecini aktif olarak yönetir | | | | | | | | | | |
| Organizasyonel Büyüme Sağlama paydaş değerlerini artırır; zorlayıcı organizasyonel hedefler oluşturur; organizasyonel başarıya öncülük eder | | | | | | | | | | |

Liderlik için Swot Analizi

| | |
|--|---|
| Bu kişi için olası riskler | Bu kişi için kilit güçlü alanlar |
| İkna Edici Değişim Ajanı Kriz Yöneten | Yönetici İlham Veren |
| Bu kişi için gelişim alanları | Bu kişi için potansiyel iyi alanlar |
| Düzenleyici Uzman Danışman Kolaylaştırıcı / Destekleyen Danışan | Coşkulu / Tutkulu İşbirlikçi Katalizatör Yenilikçi |

Liderlik Potansiyeli Detayları

| | | Düşük | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Orta | 6 | 7 | 8 | 9 | Yüksek | 10 |
|--------------------------|------------------------------|-------|---|---|---|---|---|------|---|---|---|---|--------|----|
| Uzmanlık | | | | | | | | | | | | | | |
| Servis ve Ürün Teslimi | Yönetici | | | | | | | | | | | | | |
| | Koordinatör | | | | | | | | | | | | | |
| Risk yönetimi | Düzenleyici | | | | | | | | | | | | | |
| | Teknisyen | | | | | | | | | | | | | |
| Uzman Duruşu | Entellektüel | | | | | | | | | | | | | |
| | Uzman Danışman | | | | | | | | | | | | | |
| İnsan Yönetimi | | | | | | | | | | | | | | |
| Organizasyonel Bağlılık | Coşkulu / Tutkulu | | | | | | | | | | | | | |
| | Kolaylaştırıcı / Destekleyen | | | | | | | | | | | | | |
| Başarılı Takımlar | İlham Veren | | | | | | | | | | | | | |
| | İşbirliği Yapan | | | | | | | | | | | | | |
| İletişim | İkna Edici | | | | | | | | | | | | | |
| | Danışan | | | | | | | | | | | | | |
| Öncülük | | | | | | | | | | | | | | |
| Yeni- Ürünler / Pazarlar | Katalizatör | | | | | | | | | | | | | |
| | Yenilikçi | | | | | | | | | | | | | |
| Organizasyonel Dönüşüm | Değişim Ajanı | | | | | | | | | | | | | |
| | Kriz Yöneten | | | | | | | | | | | | | |
| Organizasyonel Büyüme | Stratejik Fırsatçı | | | | | | | | | | | | | |
| | Büyüme Arayan | | | | | | | | | | | | | |

Rapor Hakkında

Raporun İlgilileri

Bu rapor, XYZ ŞİRKETİ İnsan Kaynakları Departmanı ile paylaşılmak üzere hazırlanmıştır.

Raporun Gizliliği

Bu rapor kişiye özel bilgiler içermektedir. Raporun sadece yetkili kişiler tarafından kullanılması ve 3. kişilerin erişemeyeceği şekilde saklanması tavsiye edilir.

Raporun Alt-Yapısı

Bu raporda yazılan bilgiler, Uluslararası test komisyonu tarafından belirtilen yöntem ve teknikler kullanılarak operasyonu yapılan envanter sonuçlarına dayanmaktadır. Sürmeli&Partners tüm ölçme-değerlendirme uygulamalarında ulusal ve uluslararası standartları izlediğini garanti etmektedir.

Ölçüm Aracı Hakkında

XYZ ŞİRKETİ için operasyonu yapılan ölçme-değerlendirme sürecinde, Saville Wave Professional Styles Envanteri kullanılmış ve sonuçlar Başarı profili eşleştirilmiştir.

Raporun Kullanımı

Katılımcıların envanterlerden elde ettikleri sonuçlar, sadece davranışsal potansiyellerini göstermektedir. Bu sonuçlar, kişinin gerçek hayattaki performansını yansıtmayabilir. Dolayısıyla kurum içi adayların başka pozisyonlara atanması veya (insan yönetimi sorumluluğu olan) bir üst pozisyona terfisi söz konusu ise, bu raporda paylaşılan bilgilerin dışında aşağıdaki konuları da bir veri olarak değerlendirmenizi öneririz;

- Motivasyon durumları
- Gerçek hayattaki performans düzeyleri
- Gerçek yaşanmışlıklardan elde edilen veriler
- Hedeflenen rol için gereken bilgi-beceri-yetenek alanları
- Katılımcıların astlarından elde edilen yönetsel performansla ilgili veriler

Raporun Yorumlanması

Adayların etkili performansı, kritik iş alanlarındaki motivasyonlarının, tercihlerinin, ihtiyaçlarının ve yeteneklerinin işte başarıya götüren davranışsal gereksinimlerle ne derece aynı eksende olduğuna bağlıdır.

Bu raporun amacı, bu gereksinimler göz önüne alındığında, adayınızın potansiyel güçlü ve gelişim alanları hakkında bir gösterge sunmaktır.

Adayların işte başarılı olacağını belirleyen birkaç faktör vardır. Bazıları bilgi, beceri ve tecrübe gibi geriye dönük iken diğerleri ise adayın bir işi ele alış biçimini, müşteri, tedarikçi veya takımla olan ilişkilerini etkileyen yetkinliklerle ilgilidir.

Bu rapor, ileriye yönelik bir perspektif sunar. Bu özet rapor herhangi bir nihai yetenek kararını verirken tek bilgi kaynağı olarak kullanılmamalıdır.

Başarı Profili Hakkında

Bu rolün başarı profili çalışmasında, bu rol/görev için gereken en kritik davranışlar, konu uzmanları tarafından XYZ ŞİRKETİ Yetkinlik Çerçevesi kapsamında seçilmiştir.

Değerlendirme Yöntemleri Hakkında

Bu raporda yer alan değerlendirme yöntemlerinin kullanımı, bu yöntemlerin kullanımı ve yorumlanması üzerine uzman eğitimi almış kişilerle sınırlıdır. Anketler online olarak ve gözetimsiz olarak tamamlanmıştır. Bu verilerin yorumlanmasında, anket tabanlı derecelendirmelerin subjektif doğasına gereken önem verilmelidir.

Skorlar Hakkında

Skala Detayı

Bu raporda belirtilen skorlar STEN skorlardır ve aşağıdaki gibi tanımlanmışlardır. Sten skorlar, adayın normu oluşturan grubun içerisinde (çan eğrisi üzerinde) nerede durduğunu işaret etmektedir.

| Aşırı Düşük | Çok Düşük | Düşük | Ort. Altı | Ortalama | Ort. Üstü | Yüksek | Çok Yüksek | Aşırı Yüksek | |
|-------------|-----------|-------|-----------|----------|-----------|--------|------------|--------------|-----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| %1 | %5 | %10 | %25 | %40 | %60 | %75 | %90 | %95 | %99 |

Swot'un Yorumlanması

Swot profili, danışmanın, role yönelik kilit güçlü alanlar, potansiyel iyi alanlar, gelişim alanları veya potansiyel riskler olarak görülen davranış ve yetkinlikler kapsamında kısa ve özet bir analizini içerir ve aşağıdaki gibi tanımlanmışlardır.

Bu kişi için olası riskler

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için çok temeldir veya önemlidir, ancak bu kişi bu alanlarda aşırı düşük veya çok düşük potansiyele sahiptir. Bu alanlarda sürdürülebilir başarı mümkün görünmemektedir ve gelecekteki başarı açısından belirgin risk sergilemektedir.

Bu kişi için kilit güçlü alanlar

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için gerekli veya önemlidir ve bu kişi bu alanlarda son derece yüksek veya çok yüksek potansiyele sahiptir. Bu alanlarda sürdürülebilir başarı kuvvetle muhtemeldir ve gelecekteki başarıya götürmesi gereken belirgin güçlü yönler sergilemektedir.

Bu kişi için gelişim alanları

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için gerekli veya önemlidir, ancak bu kişi bu alanlarda düşük veya ortalama altı potansiyele sahiptir. Mümkün oldukça, bu rolde sürdürülebilir performans sağlamak için bu alanlar geliştirilmelidir.

Bu kişi için potansiyel iyi alanlar

Bu alandaki davranış veya yetkinlikler bu rolde başarılı olmak için gerekli veya önemlidir ve bu kişi bu alanlarda yüksek veya ortalama üstü potansiyele sahiptir. Bu alanlar bu rolde sürdürülebilir performans sağlamak için kullanılabilir.

Ölçüm Araçları Hakkında

Test & Envanterler

| Değerlendirme Metotları | Detaylar | Tarih |
|----------------------------------|------------------------------------|------------|
| Saville Wave Professional Styles | Norm: Professional & Managers 2017 | 1.03.2020 |
| TTS – Online Success Profiler | Norm: Middle Managers | 23.02.2020 |