

XYZ Şirketi

Proje Yönetim Müdürü Pozisyonu

8.07.2020

Örnek Aday

Yetkinlik Potansiyeli ve Zihinsel Yetenekler Raporu

Davranışsal ve Zihinsel Yetenekler Açısından Role Uyum Raporu

Bu rapor, hedeflenen rol ile kıyaslandığında bu aday için yetkinlik potansiyeli ve zihinsel yeteneklerin bir özetini sunar. Potansiyel skorlar, 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.

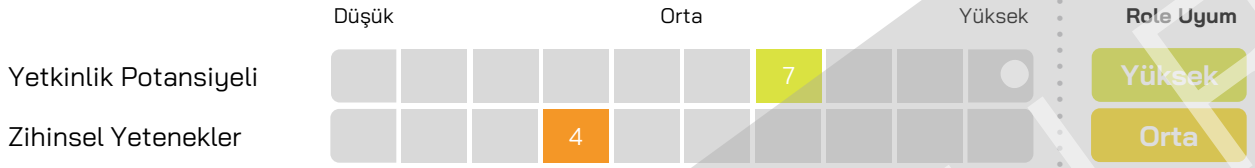
Bu raporda belirtilen bilgiler, şartlara bağlı olarak 12-24 ay arasında saklanacaktır.

Kişiyeye Özel Gizli Bilgi

Role Uyum Final Skoru



ÖRNEK ADAY, XYZ rolünde **herkes kadar** başarılı olabilir.



Swot

XYZ rolü için adayın **güçlü ve gelişime açık yanlarının analizi.**



Pozisyon İçin Kritik Yetkinlikler

Yetkinlikler	Düşük				Orta				Yüksek	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Verileri İnceleme										○
Karar Verme			○							
İnsanları İkna Etme						○				
İnsanları Yönlendirme								○		
İnsanları Geliştirme							○			
Değişimi Benimseme				○						
Etkili Mesaj Verme						○				
Çatışmaları Çözümüne Kavuşturma					○					

Pozisyon İçin Önemli Yetkinlikler

Yetkinlikler	Düşük				Orta				Yüksek	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Görevleri Yönetme										○
Zaman Çizelgelerine Uyuma										○
Sonuç Elde Etme						○				
Hedefleri İzleme			○							
Ticari Fırsatları Değerlendirme							○			
Özgüven Sergileme				○						
Pozitif Düşünme				○						
Fikirleri Sorgulama		○								

Pozisyon İçin Önemli Zihinsel Yetenekler

Zihinsel Yetenekler	Düşük				Orta				Yüksek	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sözel Muhakeme		○								
Sayısal Muhakeme			○							
Tümevarımsal Mantıksal Muhakeme							○			
Tümedengelimsel Mantıksal Muhakeme							○			
Konsantrasyon									○	
Çoklu Çalışma										○

Zihinsel Yetenekler Hakkında

Tümevarımsal-Mantıksal Düşünme

Belirli bir problemi çözmek için, kuralları keşfetme yeteneğidir. (Inductive Reasoning)

Tümevarımsal mantıksal muhakeme yeteneği ile yeni ve bilinmeyen sonuçlara ulaşılır. Tümevarımsal muhakeme; problem çözme için önemli olan "alışılmadık bilgilerle çalışma esnekliğini" ve "çözüm bulma becerilerini" ölçer. Aynı zamanda yeni bir şeyler öğrenme ve yeni bir şeyler bulmak için gereken temel yeteneklerdendir. Bu alanda yüksek skor alan kişiler geniş "kavramsal düşünme" kapasitelerinin yanında "analitik düşünmeye" de yatkındır.

Tümdengelimli-Mantıksal Düşünme

Spesifik bir problemi çözmek için, bilinen kuralları uygulama yeteneğidir. (Deductive Reasoning)

Tümdengelimli mantıksal muhakeme "genel ilkelerden hareket ederek" problemler hakkında tek tek yargıya varma yeteneği olarak da tanımlanır. Bu yetenek alanında, bilinen bir-takım kurallar kullanılarak, doğru sonuçlara ulaşılır. Yeni bir şey öğrenmek veya keşfetmekten ziyade, problemlerin çözümünde daha önceden üretilen kurallar kullanılır.

Sayısal Muhakeme

Sayılardan oluşan veri topluluklarını analiz etmek ve doğru sonuçlara hızlı ulaşma yeteneğidir. (Numerical Reasoning)

Sayısal muhakeme, matematiksel işlemleri doğru ve hızlı yapmanın yanı sıra, sayılardan oluşan ve farklı formlardaki veri topluluklarını hızlı anlamlandırabilme/ilişkilendirebilme yeteneğidir.

Sözel Muhakeme

Kelimelerden oluşan yazılı veya sözlü veri topluluklarını analiz etmek ve doğru sonuçlara hızlı ulaşma yeteneğidir. Aynı zamanda hızlı ve doğru dil üretme yeteneği olarak da tanımlanır. (Verbal Reasoning)

Sözel muhakeme, sözel ifadeleri doğru ve hızlı anlamının yanı sıra, sözel ifadelerden oluşan ve farklı formlardaki veri topluluklarını hızlı anlamlandırabilme/ilişkilendirebilme yeteneğidir.

Çoklu Görev Yapabilme

Aynı anda birden fazla iş üzerinde konsantre olabilme ve doğru bir şekilde bu işleri tamamlayabilme yeteneğidir. (Multi Tasking)

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 Strengths (Güçlü Yanlar) Envanteri ve cut-e Scales zihinsel yetenek test paketleri kullanılmış ve sonuçlar Başarı profilindeki yetkinliklerle 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
TTS – Online Success Profiler	Norm: Kurum İçi	23.02.2020
Saville Work Strengths (IA) V2	Norm: Professional & Managers 2017	1.03.2020
Cut-e Scales / Sözel Muhakeme	Norm: Middle Managers 2018	1.03.2020
Cut-e Scales / Sayısal Muhakeme	Norm: Middle Managers 2018	1.03.2020
Cut-e Scales / Tümdengelsel Mantıksal Muhakeme	Norm: Middle Managers 2018	1.03.2020
Cut-e Scales / Tümevarımsal Mantıksal Muhakeme	Norm: Middle Managers 2018	1.03.2020
Cut-e Scales / Konsantrasyon	Norm: Middle Managers 2018	1.03.2020
Cut-e Scales / Çoklu Çalışma	Norm: Middle Managers 2018	1.03.2020