

ÖZEL VE GİZLİ

01.07.08

GÜÇLÜ VE LİMİTLİ YÖNLER ÖZETİ

Bay Thomas	D	9	10	-1
	I	4	3	1
	S	4	2	2
	C	4	9	-5

Bu rapor Bay Thomas ile ilgili “Çalışma Güçleri” olarak tanımlayabileceğimiz pozitif davranışlarını özetlemektedir. Bunlar bir anlamda kendisinin kurumsal katkıları olarak algılanabilir. Rapor diğer taraftan “Olası Limitler” başlığı altında belirgin davranışları, ki bunlar bazıları tarafından eksiklik olarak algılanabilir, konu etmektedir.

Bay Thomas ile ilgili çalışma güçleri tanımlamaları kendisinin sorumluluk veya operasyonel katılım konularında en rahat olacağı ve dolayısıyla en üretken ve başarılı olacağı konuları kapsamaktadır. Bunun karşıtı olarak belirlenen limitli yanlar ise, büyük bir olasılıkla Bay Thomas ile ilgili eğitim, gelişme veya destek alma bakımından faydalanabileceği konular olarak algılanmalıdır.

GÜÇLÜ YANLARI

- * Tekrar gerektiren işlerde dahi ilginç, heyecan verici bir yan bulabilir
- * Baskı altında tavrını değiştirme gereğini duymaz, tutarlı ve sakindir
- * Konuyla ilgili getiri ve götürüyü iyi hesap eder
- * Riski gayet dikkatli irdeler, deęerlendirir
- * Dışa dönük ve arkadaş canlısıdır
- * Rahat bir yaklaşım içinde değişik insanlarla kaynaşması ve tanışması kolay olur
- * Yaklaşımları olumlu etki yapacak türdendir
- * İyi bir dinleyicidir ve de danışlıandır
- * Dięerlerini kendi görüşleri yönünde etkiler

- * Statünün devamı kaydıyla, çıkabilecek ufak tefek sorunlardan yılmaz
- * Yetkiyi dikkatle ve belli bir sorumluluk anlayışı içinde alır

OLASI LİMİTLİ YANLARI

- * Fazla talep edici hedefler koymaz, kontrol etmez veya izlemez
- * Değişim konusunda yavaş davranır
- * Olanla yetindiğinden, bazen sanki düşünce ufku geniş değilmişcesine algılanabilir
- * Sonuç alması gerektiği zamanlarda, aşırı tolerans gösterebilir
- * Şahsi sorunlarının büyümesine gereğinden fazla imkan tanıyarak bu konuda çözüm getirmede gecikir
- * Bazen görüşlerini/fikirlerini kabul ettirmede zorlanabilir
- * Bazen gereğinden fazla iyimser davranabilir
- * Sorunun özüne inmede zorlanabilir
- * Bazen çok inatçı olabilir, harekete geçmek istemeyebilir, yeni fikirlere ve kestirme yolları denemeye yatkın olmayabilir, istemeyebilir
- * Yetkilendirilmeyi talep ettiği kadar, gereken sorumluluk konusunda o denli hazır olmayabilir

Yukarıdaki raporu gereğince değerlendirebilmek için görev gereksinmelerinin içeriği dikkate alınmalıdır. Bu nedenle önerimiz bu raporun Personel Görev Analizi (PGA) ile karşılaştırılmasıdır. PGA görevin gereklerini ve de görevin işin veya projenin başarıyla bitirilmesi için zorunlu olan davranışsal gereklerini tanımlamaktadır.