

# GÜÇLÜ VE LİMİTLİ YÖNLER



Mr. Thomas Sample

01.01.0001  
Özel & Gizli

Bu rapor Mr. Thomas Sample ile ilgili "Güçlü Yanları" olarak tanımlayabileceğimiz pozitif davranışları özetlemektedir. Bunlar bir anlamda kendisinin kurumsal katkıları olarak algılanabilir. Rapor diğer taraftan "Olası Limitli Yanları" başlığı altında belirgin davranışları, ki bunlar bazıları tarafından eksiklik olarak algılanabilir, konu etmektedir.

Mr. Thomas Sample ile ilgili çalışma güçlerine ilişkin tanımlamalar kendisinin sorumluluk veya operasyonel katılım konularında en rahat olacağı ve dolayısıyla en üretken ve başarılı olacağı konuları kapsamaktadır. Bunun karşılığı olarak belirlenen limitli yanlar ise, büyük bir olasılıkla Mr. Thomas Sample ile ilgili eğitim, gelişme veya destek alma bakımından faydalanabileceği konular olarak algılanmalıdır.

## Güçlü Yanları

- Kurulu bir düzen içinde sistemlerle çalışma rahatlığına sahiptir
- Geleneklere, denenip de başarısı görülmüş eski uygulamalara bağlıdır
- Tecrübe sahibi olduğu konularda karar vericidir
- Ortamda dinginlik yaratır
- Statünün devamını sağlar
- Dışa dönük ve arkadaş canlısıdır
- Değişik kişilerle kolay ve çabuk kaynaşır
- Davranışlarının tümünde bir yapıcılık izlenir
- Diğerlerini kendi düşüncesine inandırma becerisine sahiptir
- Fikirlerini açıkça söyler
- Kararlı ve çok çalışkandır
- Bağımsız düşünce ve aksiyona sahiptir

## Olası Limitli Yanları

- Katı, inatçı ve bu nedenle de bazen işi geciktirici olabilir
- Acele duygusunun eksikliği, gereksiz zaman kayıplarına neden olabilir
- Kindar olabilir
- Zaman kısıtlamalarına uymada zorlanabilir
- Bağımsız ve inatçı bir tutum sergileyebilir
- Yetki limitini aşabilir
- Grup dinamiği üzerinde bazen olumsuz etki yaratabilir
- Denenmiş ve kullanılmış olan şeyleri abartılı ve yersiz bir şekilde gündemde tutmaya çalışabilir
- Bazen aşırı iyimser olabilir
- Sorun çözümünde konunun özüne inemeyebilir
- Değişime karşı çıkabilir

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 gereksinimleri tanımlamaktadır.