

EĞİTİM İHTİYAÇLARI: Thomas Sample

08.06.2012
Özel & Gizli

Thomas Sample insana dönük, diğerlerini sadece başarılı sonuçlar almak için zorlayan değil aynı zamanda kaliteyi de korumak isteyen bir bireydir.

Thomas Sample özellikle verisel gerçeklerin ve bilginin iletişimde başarılıdır. Bunların mantıklı ve sistematik bir tarzda sunulmasını sağlamak için zaman harcamaya hazırdır.

Karakterindeki pasif uyumluluk faktörü karar alırken olağan zamanından daha uzun sürede hatta belki de tereddüt ederek karar vermesine neden olabilir.

Thomas Sample karşıt davranış niteliklerine sahiptir. Hızlı sonuç alma gereksinmesi yavaş karar vermesiyle dengelenir. Bu karşıt davranış nitelikleri onda içsel gerginlik ve endişe yaratabilir, bunun sonucunda sorun çözme becerisini zayıflatır, kendisini ya da diğerlerini yeterince organize etmede, yenilik yapmada zorluk çekmesine neden olabilir.

Bundan dolayı onun iç çatışmasını sınırlandırmak ve performansını en yüksek seviyeye çıkartmak için aşağıdaki eğitimleri öneririz.

KARAR VERME

Thomas Sample aşağıdaki noktaları dikkate almalıdır:

- Sorunları anlamalı ve analiz etmelidir
- Durumu bir bütün olarak süratli, mantıklı ve de sistematik olarak düşünmelidir
- Alternatifler geliştirmeli ve tanımlamalıdır
- Kendi bilgi ve uzmanlık sahasında kurumsal ilkeler çerçevesinde davranabilmelidir
- Kurumun performansını yükseltecek kararları zamanında almalıdır

Karar vermede becerili bireyler özellikle karar vermenin zor olduğu durumlarda doğru karar verirler. Diğerlerinin görüşlerini dinlemeye, önemli konularda görüş alışverişinde bulunmaya hazırdırlar, konuyu bütün yönleriyle düşünürler, zamanında ve akıllıca karar vereceklerinden emindirler. Her zaman diğerleriyle hemfikir olmanın mümkün olmadığını bilirler ama verdikleri kararların %80'ni doğru ve yerinde kararlar ise başarı oranları yüksek kabul edilebilir.

Karar vermede yeterince becerili olmayan bireyler iki ana gruba ayrılır: Birinci grup iyi karar vermeyi, hızlı karar verme olarak anlar ve bundan dolayı konuyu bütün yönleriyle düşünmeden karar verirler. İkinci grup ise konular üstünde çok düşünürler, bundan dolayı karar verme yerine tereddüt ederler ve süreci uzatırlar. Kendilerini kabul ettirmede zorluk çeken bu bireyler güven eksikliği duyabilirler ve bundan dolayı diğerlerinden onların düşüncelerini onaylamalarını beklerler. Bu kararsızlık onların en önemli limitidir.

Eğer Thomas Sample karar verme konusunda başarılı olmak istiyorsa alacağı eğitimin içeriği çok önemlidir. Eğitim içeriği belki bir kurstan daha fazlasını gerektirebilir. Eğitimin içeriği aşağıdakileri kapsamalıdır:

- Karar verme süreci - Durumu/problemi analiz etme, anlaşıldığını kontrol etme, alternatifler geliştirme, görüş alışverişinde bulunma, karar çerçevesini tanımlama, riski hesaplama, hedefleri ve zaman dilimlerini belirleme,

kararları hayata geçirme

- Dinleme ve anlama - Bu faktörlerin karar vermedeki önemi
- Risk analizi - Çok fazla veri toplamadan, zaman ve çaba harcamadan, birey verilecek kararın başarı olasılığını değerlendirir
- Yeni fikir bulma ve değerlendirme - Karar vermede fikirlerin önemi
- İletişim ve zamanlama - Diğerlerini sürecin içine katma ve onlarla devam etme

Bu eğitimden en iyi sonucu almak için, yöneticisi eğitimden bir süre sonra ona karar verme projeleri vermeli ve takip etmelidir.

YENİLİK YAPMA

Thomas Sample daha yenilikçi olmak için aşağıdakileri öğrenmelidir:

- Yapılan işlerin tatmin edici olup olmadıklarını sorgulamalıdır
- Performansı yükseltmek için bazı şeyleri değiştirmelidir
- En zor durumlarda bile fikirleri dikkatle araştırmalıdır
- Normal, tanımlanmış parametrelerin dışına çıkabilmelidir
- Devrimci gözüğe bile bütün fikirleri dikkatle incelemelidir
- İleriye doğru daha olumlu ve güvenli hareket etmelidir

Yenilik yapmada becerili bireyler diğerlerinde coşku yaratırlar ve mevcut sistemi, ekipmanları ve becerileri sorgularlar. Düzenli olarak yeni ve verimli fikirlerle gelirler. Çoğunlukla yapılan işlerle tatmin olmazlar ve statükoyu, mevcut durumu iyileştirmek, güçlendirmek için sürekli sorgularlar.

Yenilik yapmada az becerili bireyler ise mahcup edici hatalar yapmaktan korkarlar ve risksiz, denenmiş, test edilmiş sistemlere bağlanmayı tercih ederler. Genelde yaratıcı düşünme konusunda güven eksikliği duyarlar ve nadiren yeni ve heyecan verici fikirlerle gelirler. Çoğunlukla daha yenilikçi bireylerin fikirlerini geliştirmeyi tercih ederler.

Bu bireyler en becerili yenilikçileri değişmek için değişim yapan, gereksiz yere yüksek risk alan bireyler olarak algılayabilirler.

Thomas Sample yeni fikirler yaratmak için kendini bilme-tanıma ve yanal düşünme konularında eğitim almalıdır:

Kendini tanıma, anlama

- Davranış değiştirme
- Korkuları yenme - Dışlanma ve hata yapma korkusu
- Yaratıcı ve yanal düşünme
- Zihinsel setleri atma
- Statükoyu sorgulama
- Beyin fırtınası - Yeni fikirler için zihin açıcı
- Yenilik yapma teknikleri - Güvenilen ve denenmiş yöntemler

Eğitim tamamlandıktan sonra çalışma ortamında destek vermek çok önemlidir. Yöneticisi onu yenilikçi yaklaşımları gerektiren projelerde düzenli olarak görevlendirmelidir.

OLASI DİĞER EĞİTİM İHTİYAÇLARI

Yukarıda önerilen eğitim ihtiyaçları Thomas Sample için ana önceliklerdir. Aşağıdakileri kapsayan diğer eğitim ve gelişim programları onun performansının artmasında katkı sağlayacaktır:

- Sorun çözme
- Geniş düşünme

Önemli not: Burada önerilen eğitim ihtiyaçları davranış becerileriyle ilgilidir. Bu raporda görevin yerine getirilebilmesi için gerekli mesleki teknik veya özel uzmanlık gerektiren eğitimler kapsamamıştır.



ADAY DEĞERLENDİRMESİ: Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

TANIMLAYICI KELİMELER

Temkinli, sevimli, güvenilir, ısrarcı, iyi dinleyici, nazik, sorgulayıcı, kendini kabul ettiren, rekabeti seven, ikna edici, iletişim kuran, sözel, sağlam, ısrarcı, inatçı, güçlü iradeli ve bağımsız.

TEMEL ÖZELLİKLERİ

- Sözel olarak bilgi ve verileri rahatça iletir.
- İnsanlara fikir verebilen çok iyi bir dinleyicidir.
- İnsanları kazanmak için onları ikna eder.
- İşini planlamayı ve organize etmeyi çok sever ve özenle bir işi bitirinceye kadar takip eder.
- Kestirme ve kısa yolları tercih etmez.
- Kendi kendini motive edebilir.
- Çok inatçı ve bağımsızdır.
- Yetkinlik ve tecrübesi olduğu uzmanlık alanında karar almakta zorlanmaz.

MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

Thomas Sample için ana motive edici faktörler, mevcut durumun sağladığı güvence, başarılarının içtenlikle tanınması, kendisi tarafından tümüyle anlaşılan hedeflere varabilme heyecanıdır. Genelde istediği, görevle ilgili açıklamalar ve kendi ihtisas sahasında kısıtlanmamış yükselme şansıdır.

Üst düzey yöneticisi diplomatik fakat direkt bir lider olmalı, görev parametrelerini ve hedeflerini tanımlamak için zaman ayırabilmeli ve sonra da ona hedefe varması için imkan vermelidir. Thomas Sample ile devamlı olarak istişare edilmeli ve kritik nitelikteki kararlar alması istendiğinde yardımcı olunmalıdır.

KURUMSAL KATKILARI

Thomas Sample çalıştığı kuruma öncelikle istikrarlı karakteri ile kendini kabul ettiren ve diğerlerini motive eden yönlerinin birleştiği noktalarda katkıda bulunur. Kendisine gelen şikayetler ve fikirler konusunda üstün bir dinleme becerisi gösterir. Bu duyarlı yaklaşımı diğerlerini ona çeşitli konularda danışmaya yönlendirir. Bilinçli ve ısrarcı yaklaşımının altında başarı kazanmaya ve verimliliği arttırmaya yönelik bir kararlılık vardır. Diğerlerini ikna ederek yönlendirme yeteneğine sahiptir.

MÜLAKAT DESTEK RAPORU: Thomas Örnek

01.06.2011
Özel & Gizli

MÜLAKAT DESTEK RAPORU - PERSONEL PROFİL ANALİZİ

Thomas Örnek

Mülakatı yürüten kişiye, Thomas Örnek ile karşılaştıktan sonra aşağıdaki soruları değerlendirmesini öneririz. Bu araştırma soruları, kişinin davranış tarzı ile güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi sahibi olma ve onu daha yakından tanıma gibi konularda mülakatı yürüten kişiye yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Bu açıklayıcı yaklaşım Personel Profil Analizi raporundan elde edilen bilgiler doğrultusunda ortaya çıkmıştır.

Temel Grafik Hareketleri I

Bu kişi, mevcut çalışma ortamında ve mevcut çalışma şartları altında bilinçli bir şekilde ya da farkında olmadan tercih ettiği davranış tarzını değiştirme ihtiyacı hissetmektedir. Çalışma ortamı ile ilgili değişikliklerin sebepleri araştırılmalı, bu sebepler tartışılmalı ve durumun net bir şekilde anlaşılması sağlanmalıdır.

Dikkatli ve Gelenekçi

- Mevcut sorumluluklarınızı yerine getirebilmek için daha sakın ve ılımlı bir yaklaşım benimsediğiniz söylenebilir. Niçin?
- Mevcut görevinize en uygun kişiyi tanımlar mısınız? Niçin böyle bir tanım yapıyorsunuz?
- İş arkadaşlarımız ve yöneticinizle olan ilişkilerinizden bahsedebilir misiniz?

Bu sorular, elde edilen profili doğrulamak ve kişinin çalışma ortamındaki bireyler üzerinde nasıl bir etki bıraktığını fark etmesini sağlamak için kullanılabilir. Ayrıca; bu sorular bireyin iş arkadaşlarının ihtiyaçlarını karşılamak için davranışlarını değiştirme konusunda uyumlu biri olup olmadığını belirlemek için hazırlanmıştır.

- Kendi başınıza çalışmayı mı, sizinle aynı geçmişe ve aynı ilgi alanına sahip kişilerle çalışmayı mı yoksa farklı meslektaşlarımızla çalışmayı mı tercih edersiniz? Kendinizi en verimli hissettiğiniz durum hangisidir? Niçin?
- Kurumunuzda önemli ancak bağımsız ve özel bir görevde yer almayı mı yoksa bir çalışma grubunun sorumluluğunu almayı mı tercih edersiniz? Niçin?
- Elde edilen veriler, sizin sistemli ve disiplinli biri olduğunuzu göstermektedir. Siz de bu görüşe katılıyor musunuz? Bu durumun genetik olarak aktarılan bir davranış olduğuna mı yoksa sonradan öğrenilen bir davranış olduğuna mı düşünüyorsunuz?
- Kendinizi iddialı biri olarak görür müsünüz? Niçin? Etrafınızdaki kişilerin bu konu hakkındaki görüşleri nedir?
- Güçlü bir muhalefetle karşılaştığımızda belirlediğiniz hedeflere ulaşma konusunda neler yaparsınız?
- Samimi ve sıcak kanlı biri olduğunuz söylenebilir. Güçlü ve zayıf yönlerinizi nasıl tanımlarsınız?
- İnsanlara kolayca güvenebilir misiniz? Güven konusunda hayal kırıklığı yaşadığımız bir durumdan bahsedebilir misiniz?
- Raporunuzdan elde edilen verilere göre, "mükemmeliyetçi" bir yapımızın olduğu söylenebilir. Bu konuda siz ne düşünüyorsunuz?
- Hangi durumlarda titiz ve disiplinli tutumlarımızdan, detaylı ve analitik araştırmalarımızdan ödün verebilirsiniz?

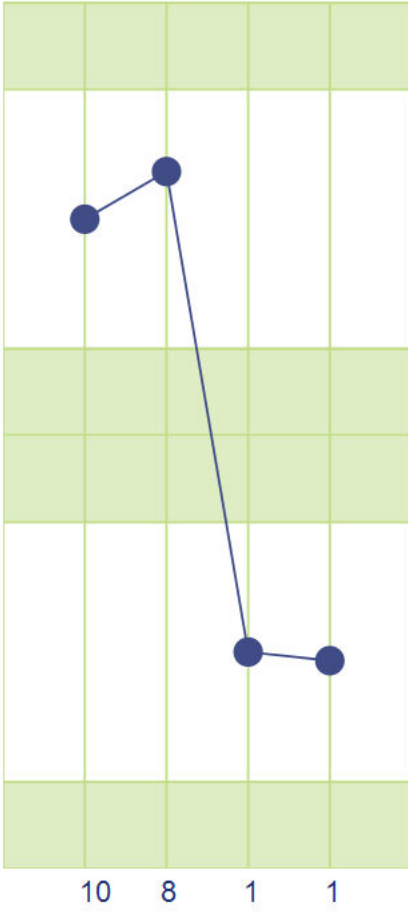
Ve son olarak, bu sorduklarımın dışında bana söylemek istediğiniz başka bir şey var mı?

GRAFİK VE SKORLAR: Bay Thomas

10.12.2013
Özel & Gizli

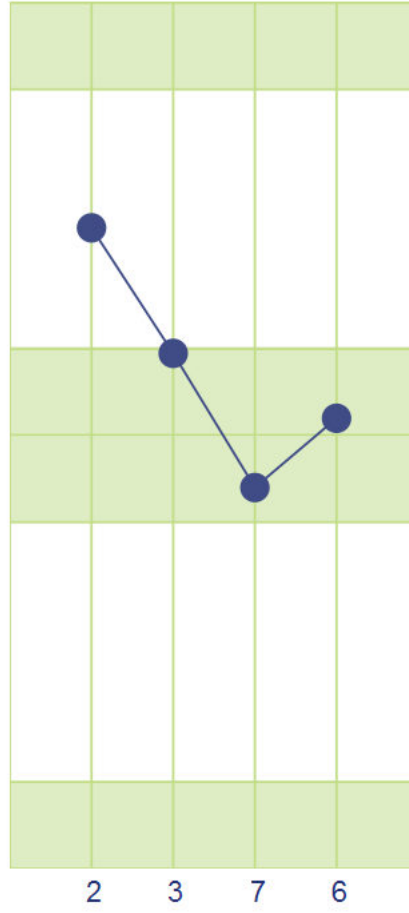
I
Çalışma Maskesi

D I S C



II
Baskı Altında Profil

D I S C



III
Kendini Nasıl Görüyor

D I S C

