

YEPYENİ BİR THOMAS



Soru: Son yıllarda büyük bir değişim içine giren Thomas Türkiye'deki yeniliklerden bahsedermisiniz?

Sorunuzun cevabına en çarpıcı yenilikle başlamak istiyorum. Thomas, Mayıs 2009 itibarıyla Türkiye geçerlilik, güvenilirlik ve norm çalışmalarını şuan için 1000 kişilik bir çalışmayla güncellemiştir. Çıkan sonuçlar bizlere şunu gösterdi: Thomas'ın dört faktörü olan (disc) 1000 kişilik grup üzerinde ortalama %90 oranında uyumluluk gösterme başarısı yakalamıştır. 2005 yılında ise uluslararası alanda yapılan araştırmalar ve çalışmalarda Thomas International dünya üzerinde minimum %85 geçerlilik oranıyla ön plana çıkmaktadır. Bu oranlar, kişiyi doğru değerlendirme söz konusu olduğunda inanılmaz rakamlar düşüncesindedir.

Diğer bir taraftan Thomas Kişilik Envanterinde var olan 19 farklı raporun içerikleri güncellenip zenginleştirilerek, yeni yazılım programına geçiş yapılmıştır. Kurumların ihtiyaçları doğrultusunda baştan aşağı değişen web sitemiz üzerinde online form doldurulabilir hale gelmiş, bunun sonucunda form ve raporlara anında erişim sağlanmıştır.

Birçok kurum tarafından merakla beklenen 3 yeni rapor Türkçe çevirileri tamamlanmış şekilde Aralık 2009 itibarıyla hizmete sunulacak. Bunlar: Kurumların satış kadroları için ideal bir rapor olan "Satış Değerlendiresi", telefonda destek ve hizmet veren yani çağrı merkezi diye adlandırdığımız grup için olan "Arama Merkezi Değerlendirmesi" ve tepe yönetimi değerlendirmede kullanılan "Üst Yönetim İçin Özet" başlıklı raporları kapsamaktadır.

Bunların yanı sıra, "Bireysel Farkındalık Eğitimi" adı altında eğitimlerimiz başladı. Departman yöneticileri, insan kaynakları çalışanları, üst düzey yöneticiler ağırlıklı olmak üzere kendini çok daha iyi tanıyıp, hem yönetim hem beceriler hem de karşımızdakileri doğru anlayıp fikir sahibi sahibi olabilme adına bu eğitimler büyük önem taşımaktadır.

Son olarak Thomas Türkiye tarafından hazırlanan "Yetkinlik Analizi" başlıklı rapor hizmete sunulmuştur. Kişileri dört ana kategoride (Yönetim – Satış – Müşteri Hizmetleri – Takım Çalışması) değerlendiren bu özet raporda, kurumlar 20 farklı alt yetkinlikle çalışanlarının ya da yeni işe alacakları adayların hangi oranda bu olgulara uyup uymadığı görebiliyor. Ayrıca yeni uygulamaya koyduğumuz "kurumlara özel yetkinlik çalışması" kapsamında her kurumun temel yetkinliklerini Thomas Sistemi'ne rahatlıkla uyarlayabiliyoruz. Böylece birçok kurum, yıllardır oturmuş sistemlerini bozmadan, çok pratik bir çalışmayla, belirledikleri yetkinlikleri Thomas'a uygulanmış bir halde almış oluyor.



Soru: Thomas Türkiye'nin, kişilik envanteri dışında kurumlara sağladığı faydalar nelerdir?

Danışmanlık hizmeti olarak büyük kurumlarda birçok çalışmamız oldu. Bu bağlamda Thomas'ın başlıca katkılarını şöyle sıralayabilirim:

- Farklı bir bakış açısıyla yönetim stiline değerlendirir, çalışanlar üzerinde yarattığı etkiyi ve sonuçlarını gösterir.
- Kullandığı araçlarla kurum yöneticilerinin kullanabileceği ortak bir yönetsel dil yaratır.
- Değişim yönetimi ve yeniden yapılanma projelerinde arzulanan kurum kültürü, yönetim stili ve yapılanma biçimini kurum ile birlikte oluşturur.
- Kurum içi değişim yaratabilecek kişileri tanımlar
- Kurumsal amacı gerçekleştirebilmek için gerekli olan yönetsel kültürü tanımlar ve kurgulanmasında katkı sağlar.
- Şirket birleşmelerinde, kurum kültürlerini tanımlar, ortak taraflar üzerine yeni kurum kültürünün tanımlanmasında ve uygulanmasında yardımcı olur.
- Eğiterek, proje katılımları sağlayarak her kademedeki personelin kurum içi sorun çözme becerisini geliştirir.
- Her kademedeki bireyin kendisini ve diğerlerini somut verilerle anlamasını sağlayarak iletişim becerisini geliştirir, kurumsal güven ve bağlılık yaratır. Böylece çalışma ortamında armoni sağlar.
- Bireyin güçlü yönlerinin tanınmasına yardımcı olarak bunların kurumsal katkı açısından yönlendirilmesini sağlar.
- Bireyin limitli yönlerini tanımlayarak olası çatışmaları önler bunların güçlendirilmesi için gerekli girdileri tanımlar.
- Takım kurma becerisini bilgi ve veri üstüne inşa eder.
- Bireyin tanımlanan kalıcılığını saptar bu bağlamda gelişim çizgisini tanımlar.
- Eğitim, paylaşım ve bilinçlendirme sürecinde kurum içi "danışman" yetiştirir.