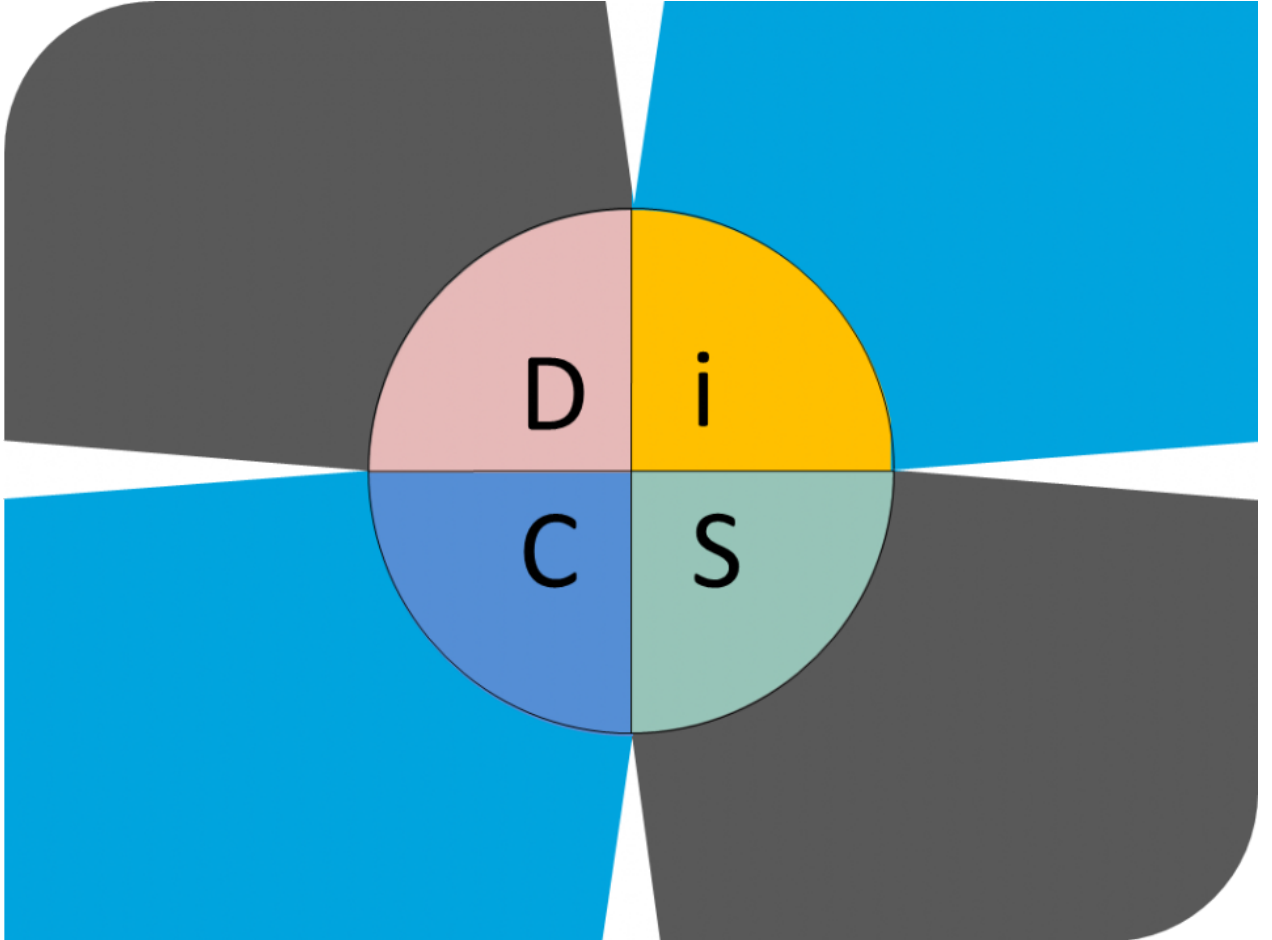


Firma Logo

GÖREV ANALİZİ

Görev ile Adayın Uyumu Başarının ilk adımdır.

ÖRNEK KİŞİ



GÖREV ADAY EŞLEŞTİRME

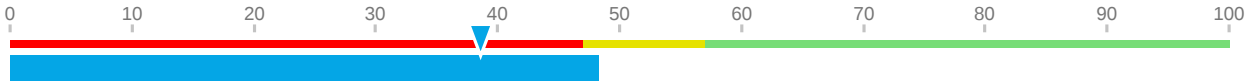
Görev ile Adayın Uyumu Başarının ilk adımıdır.



Bu rapor BİFA İHRACAT BÖLGE SATIŞ YÖNETİCİSİ görevinde çalışırken ihtiyaç duyulan en önemli 10 yetkinlikte **ÖRNEK KİŞİ** adlı adayın göreve uygunluğu hakkında bilgiler sunarken, pozisyonun Görev Analizi çalışmasını ve adayın disc envanterini kullanır. Görev ve adaydan bağımsız olarak her bir yetkinlik için Türkiye norm değerleri değişkendir. Grafiklerin en alt tarafında bulunan 3 renkli barın sarı bölümü Türkiye'deki iki kişiden birinin sahip olduğu değerlerin en dar aralığını gösterir. Adayın ilgili yetkinlikteki puanını mavi bar gösterir ve soldan başlayarak bittiği yer, kırmızı bölgedeyse ortalamanın altında, yeşil bölgedeyse ortalamanın üstünde olduğu anlamına gelir. En üstte bulunan mavi üçgen ise, adayın bu yetkinliğini iş yerinde ne kadar kullandığını işaret eder. Eğer mavi üçgen mavi barın gerisindeyse aday iş yerinde bu yetkinliğini baskılıyor veya bilinçli olarak kullanmıyor, mavi barı ilerisindeyse aday bu yetkinliğini iş yerinde başarılı olmak için daha fazla kullanıyor ve önemsiyor anlamına gelir.

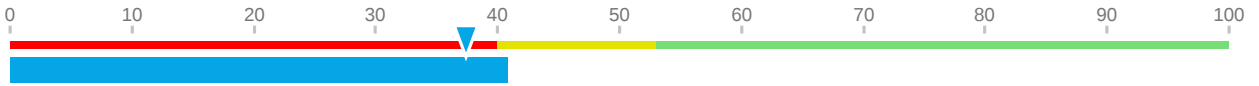
Kendi Başına İş Yapabilme

Bir başkasının yönlendirmesine ve yardımına gerek kalmadan işiyle ilgili gereken çalışmaları yapabilmek.



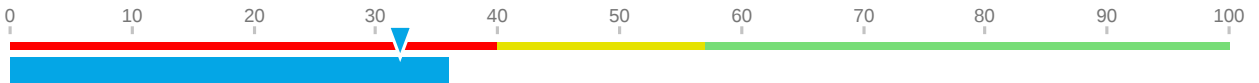
Bütünsel Bakış

Olaylara farklı açılardan yaklaşabilmek, tüm yönleriyle büyük resmi kavramak, anlamak ve bu doğrultuda işi yönlendirebilmek.



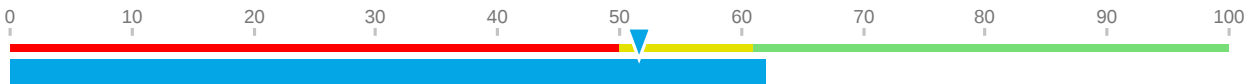
Sonuç Odaklılık

İş hedeflerine odaklanarak çalışmak, sorumluluk alanındaki her işi hızlı, etkin ve doğru bir şekilde bitirmek.



Etkin İletişim

İç ve dış müşteri, ast ve üst ile pozitif iletişimde olmak.



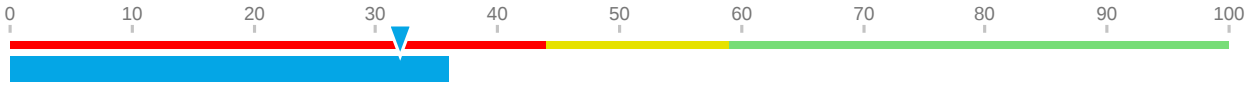
GÖREV ADAY EŞLEŞTİRME

Görev ile Adayın Uyumu Başarının ilk adımındır.



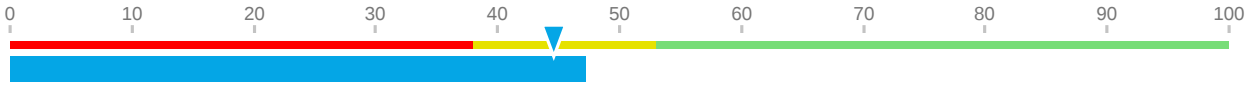
Ticari Odaklılık

Maliyet, kazanç, kar ve pazar bilincine sahip olmak ve yüksek getiri sağlayacak iş fırsatlarına odaklı çalışabilmek.



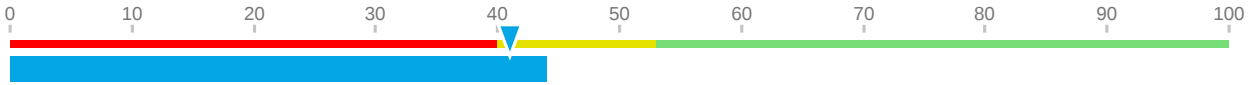
Satış Odaklı Yaklaşım

Şirketin belirlediği satış hedeflerini gerçekleştirmek için planlı çalışmak, her fırsatı satışa çevirmek veya satışa çevirmek için çaba göstermek.



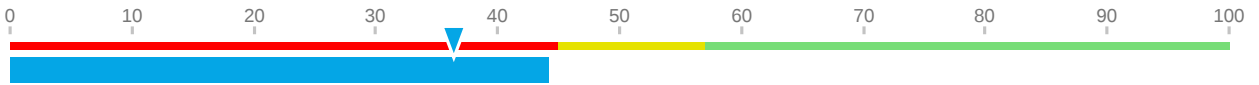
Kendini Motive Etme

Motivasyon için gerekli dinamikleri kendi kendine sağlayabilmek.



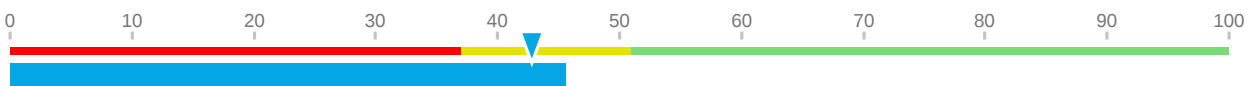
Kısıtlı Bilgi ile İş Yapma

Az bilgi veya az yönlendirme ile dahi işini yapabilmek, başarılı sonuç elde edebilmek.



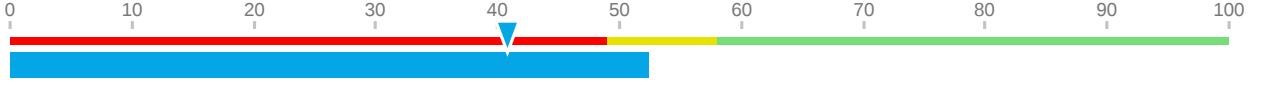
Ekibini Motive Etme

Şirket çalışanlarını, iş hedeflerine ulaşmak için işe yönelik olarak canlandırmak, harekete geçirmek, morallerini yüksek tutmaya teşvik etmek.



Fikir Üretme/Öneri Geliştirme

Problemleri tespit etmek, önlemek, çözmek veya mevcut durumu daha iyiye doğru geliştirmek üzere sürekli fikir üretmek, öneri geliştirmek.



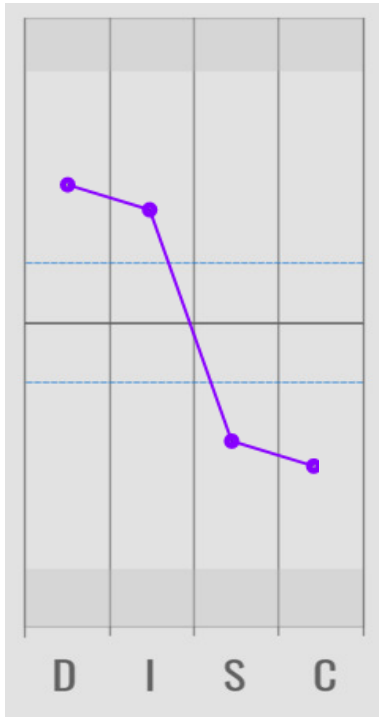
GÖREV ADAY EŞLEŞTİRME

Görev ile Adayın Uyumu Başarının ilk adımıdır.

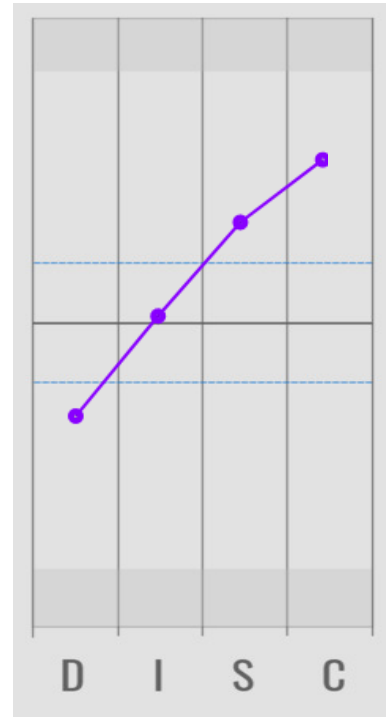


İş verimliliğini etkileyen bir önemli faktör de görevin gerektirdiği davranışsal özelliklerdir. Raporun bu bölümünde görev yerine getirilirken ihtiyaç duyulan davranışlar, adayın sahip olduğu davranışlar ile karşılaştırılırken Görev Analizi çalışmasını ve adayın DiSC envanteri sonucu elde edilen kişisel grafiği kullanılmıştır. Adayın davranışlarını belirleyen önceliklerinden görevle uyumlu olanlar, görevde olup adayda olmayanlar ve adayda olup göreve uygun olmayanlar başlıkları altında detaylı olarak açıklanmaktadır.

Görev Profili Grafiği



Adayın Kişisel Grafiği



Beklenen davranışsal özellikler

- 1 - Dışa dönük
- 2 - Hazcı
- 3 - Yenilikçi
- 4 - Bağımsız
- 5 - Tek kanıt
- 6 - Büyük resim
- 7 - Somut bilgi ✓
- 8 - iç referanslı ✓
- 9 - Başkaları odaklı ✓
- 10 - İnsan odaklı ✓

Adayın davranışsal özellikleri

- 1 - Somut bilgi
- 2 - iç referanslı
- 3 - Başkaları odaklı
- 4 - İnsan odaklı
- 5 - içe dönük ✗
- 6 - Acıdan kaçan ✗
- 7 - Benzerlik ✗
- 8 - Kuralcı ✗
- 9 - Çok kanıt ✗
- 10 - Detay ✗

GÖREV ADAY EŞLEŞTİRME

Görev ile Adayın Uyumunu Başarının ilk adımıdır.



Adayın görevle uyumlu davranışsal özellikleri (g+a+)

Elde ettiği bilgileri somut kanıtlarla ve verilerle destekler.

Tutum ve davranışlarını popüler olan değil oturmuş değer ve inançları belirler.

Etrafındaki insanlara her zaman için yardıma hazırdır. Yeni bir şey geldiğinde etrafındakilerin çıkarları ve onlara yönelik tehditleri gözetir. Diğerlerinin faydasına olacak şeyler ona makul derecede zarar veriyorsa, fedakarca davranır.

İnsanlar ile kolaylıkla iyi ilişki kurabilir. İlişkilerini kullanarak iş bağlantıları oluşturabilir. Bir problemin çözümü için gerekli esnekliğe gösterebilir.

Adayın görev için eksik kalan davranışsal özellikleri (g+a-)

İkna etmeye çalışmak yerine talimatlar vererek ve kuralları çalıştırarak işlerini halletmeye çalışır.

Ekip üyelerinin veya elemanlarının motivasyonu gereği kadar ilgilenmeyebilir. İş fırsatlarını en kötü olasılığa göre değerlendirerek kaçırabilir.

Problemlerin çözümünde geleneksel yöntemlerin dışına çıkmakta zorlanır. Kendisine benzeyen insanlarla çalışmaktan hoşlanır. İş planlarının ve önceliklerin sık değiştiği, rutine oturmayan işler ona göre değildir. İşin nasıl yapılacağına standart bir tarifi olmayan görevlerde ya da aniden gelişen olaylar karşısında sonuca giden yolu kendi deneyimiyle bulmakta zorlanır. Riskin yönetilmesi gerektiren durumlarda, kendini fazlaca garantiye alan seçenekleri tercih eder.

En doğru kararı verebilmek için fazla seçenek görmek ister ve verilerin derinliğine incelemeye çalışarak fırsatları kaçırabilir.

Yapılı aşamasına ve detaylarına takılarak işlerin gecikmesine veya büyük resmi oluşturan diğer parçalar ile ilişkilerinin kopmasına sebep olabilir.

Adayın görev için uygun olmayan davranışsal özellikleri (g-a+)

Çatışmadan kaçınmak için geri adım atabilir. Güvenmediği durum veya kişiler karşısında sıkı bir savunmaya geçebilir, siz farkında olmadan işlerin ilerleyişi yavaşlar veya durabilir.

Ekip üyelerinin veya elemanlarının motivasyonu gereği kadar ilgilenmeyebilir. İş fırsatlarını en kötü olasılığa göre değerlendirerek kaçırabilir.

Yenilikleri denemek ve hayata geçirmek konusunda direnç gösterir. Yeni fikirlere kapalıdır. Değişimi destekleyen

kişileri itici bulur, onların fikirlerini garip karşılar. Problemlerin çözümünde geleneksel yöntemlerin dışına çıkmakta zorlanır. İş planlarının ve önceliklerin sık değiştiği, rutine oturmayan işler ona göre değildir. Pek açık fikirli olduğu söylenemez. Alternatiflere açık değildir, yeniliğe karşı direnç gösterir. İşin nasıl yapılacağını belirli kurallarla açıklanmış olmadığı durumlarda bocalar, inisiyatif kullanmaktan kaçınır. Hızlı harekete geçilmesi gereken durumlara müdahale etmekte geç kalabilir. Çabuk harekete geçilmesi gereken işler ona göre değildir. En doğru kararı verebilmek için fazla seçenek görmek ister ve verilerin derinliğine incelemeye çalışarak fırsatları kaçırabilir. Yapılış aşamasına ve detaylarına takılarak işlerin gecikmesine veya büyük resmi oluşturan diğer parçalar ile ilişkilerinin kopmasına sebep olabilir.