

BELBIN®












SIERRA DANIŞMANLIK

Belbin İş Profili Raporu

Yönetici Profili



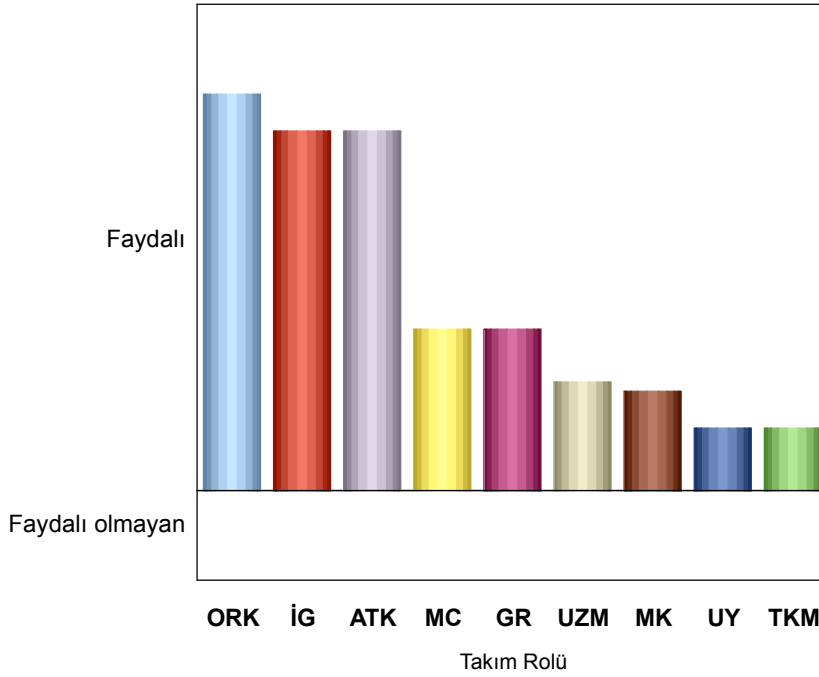
Takım Rolü Tanımları

Takım Rolü	Takım Rolü Katkısı	Kabul Edilebilir Gelişim Alanı
Mucit 	Yaratıcıdır, hayal gücünü kullanır ve alışılmışın dışına çıkar. Farklı fikirler üretir ve zor problemleri çözer.	İnce ayrıntıları göz ardı eder. Konuşmaya zaman ayıramayacak kadar düşünceye dalmıştır.
Girişken 	Dışa dönük, hevesli ve konuşkandır. Fırsatları keşfeder ve bağlantılar geliştirir.	Fazla iyimserdir. İlk baştaki hevesi geçince ilgisini kaybeder, çabuk sıkılır.
Orkestra Şefi 	Olgun, kendine güvenlidir, yetenekleri fark eder. Amaçları netleştirir. İşleri etkin bir şekilde delege eder.	Duruma göre manipülatif algılanabilir. Kendi görevlerini diğerlerine yükleyebilir.
İtici Güç 	Mücadeleci ve dinamik bir yapısı vardır. Zorluklardan motive olan bir kimse olarak baskı altında başarılı olur. Engelleri aşma cesareti ve enerjisi vardır.	Provokatif davranma eğilimi vardır. İnsanları gücendirebilir.
Analitik 	Ciddi, stratejik ve muhakeme gücü yüksek bir kimsedir. Tüm olasılıkları görür ve doğru yargılara ulaşır.	İnsanlara ilham verip, onları harekete geçirmekte zorlanabilir. Gereğinden fazla eleştirel olabilir.
Takım Oyuncusu 	İşbirliğine yatkın, uyumlu ve anlayışlıdır. Yerine göre davranmasını bilir. İnsanları dinler ve anlaşmazlıkları önlemeye çalışır.	Zor durumlarda kararsız kalabilir. Yüzleşmekten kaçınabilir.
Uygulamacı 	Disiplinli, güvenilir ve verimlidir. Fikirleri aksiyon adımlarına dönüştürür ve yapılması gereken işi organize eder.	Esnek olmakta zorlanabilir. Yeni fırsatlara yanıt vermekte yavaş kalabilir.
Mükemmeliyetçi 	Özenlidir; görev bilinciyle hatasız çalışır. İşler istenildiği gibi gitmediğinde kaygılanır. Hataları bulur; gidermek ve iyileştirmek için çalışır.	Gereksiz yere telaşa kapılabilir. Başkalarına işleri delege etmek istemeyebilir.
Uzman 	Kendini mesleğine adanmıştır. Tek bir amacı vardır ve bu yönde girişimleri kendisi başlatabilir. Az rastlanan bir bilgi ve beceri birikimine sahiptir.	Sınırlı bir alanda katkı sağlar. Teknik konular üzerinde çok fazla düşünüp, başka konulara zaman ayırmakta zorlanabilir.

Yönetici Profili İş Gereklilikleri

Bu rapor işe alımlardan veya işin geliştirilmesinden sorumlu kişiye verilmelidir. İşin Takım Rolü katkıları açısından gerekliliklerini belirtmektedir.

Bu rapor Sierra Danışmanlık'ın İş Gereklilikleri Envanterini baz almaktadır



Mevcut pozisyonda aşağıdaki özellikler aranmaktadır. Başkalarının potansiyelinden en etkin şekilde faydalanabilen, onları katkıda bulunmaya cesaretlendiren ve kendini grubun amaçlarıyla özdeşleştiren karakter özellikleri önemli olacaktır. Böyle bir kimse toplantıları olgunlukla yöneterek, katılımcıların yaptıkları işler bir sonuca vardığında kendilerini tatmin hissetmelerini sağlamalıdır. İş aynı zamanda aşağıdaki özellikleri sergileyen bir kimseyi gerektirecektir. Kişileri harekete geçirmek konusunda güçlü bir eğilimi olan bir kimse bu işte başarılı olacaktır. Bu pozisyon için en uygun aday, karşıt görüşlerle ve önündeki engellerle başa çıkabilecek derecede güçlü karaktere sahip bir kimse olacaktır. Adayın aynı zamanda gelişimin yolunu kesen kuralları aşabilecek şekilde kendisine güvenli bir yaklaşım sergilemesi beklenmektedir. Bu tanım, yüksek başarılar sergileyen bir kimseye ihtiyaç olduğunun altını çizmektedir.

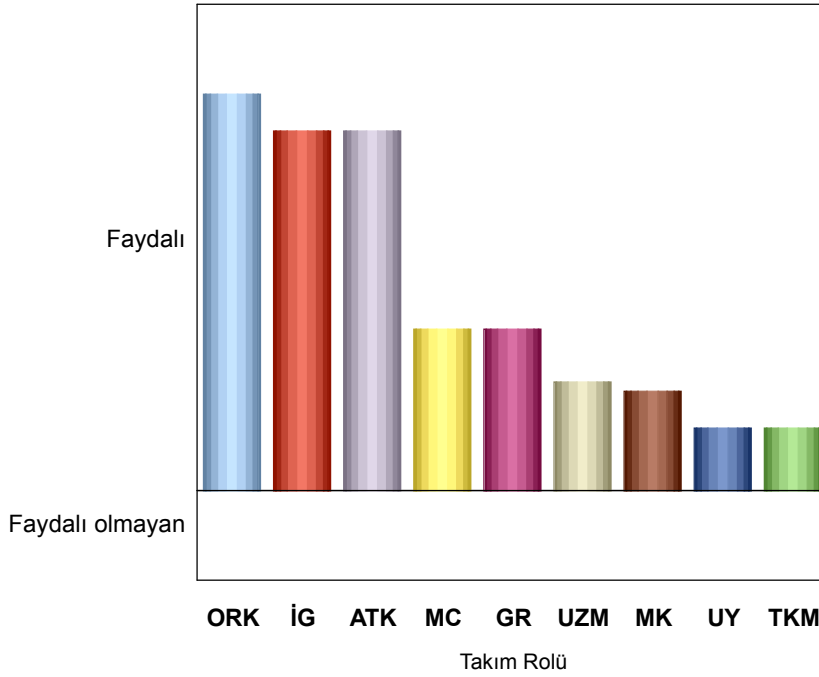
Mevcut işin ortalama düzeyde gerektirdiği özellik sağduyulu yargılara vararak, planlama ve zihinsel beceri yeteneğine sahip olmaktır.

Bu pozisyonda sosyal yönden olgun ve baskın bir kimsenin diğerlerine liderlik etmeye eğilimi olan bir kimseye göre daha başarılı olması beklenir.

Yönetici Profili İş Beklentileri

Bu rapor işe başvuran adaya veya belirtilen işte çalışan kişiye verilmelidir. Bu işte etkin performans göstermek için gerekli olan davranışların altını çizmektedir.

Bu rapor Sierra Danışmanlık'ın İş Gereklilikleri Envanterini baz almaktadır



Bu iş profilinde sizden kişilere liderlik etmeniz beklenecektir. Başkalarına danışsanız da, mevcut durumun kontrolünü hiçbir zaman kaybetmemeniz gerekmektedir. Birlikte çalıştığınız insanlar yönlendirilmeye veya sizinle çalışırken kendilerini bir takımın parçası olarak hissetmeye ihtiyaç duyacaklardır. Dolayısıyla yönetim tarzınızı mevcut durumun gerekliliklerine göre uyarlamanız önemlidir. Pozisyonun gerekliliklerini belirleyen kişi, tüm sorumluluğun sizde olmasını ve olgun bir yönetim tarzı ile yerine getirilmesini bekleyecektir.

Bu pozisyonda kendi ayaklarınız üzerinde durmanız ve kişisel sorumluluk almanız gerekecektir. Başkalarına bağlı olmadan kendi kararlarınızı verebilmeniz sizin için önemli olacaktır.

Terimlerin Açıklamaları

Kişisel Değerlendirme Envanteri (Kişisel)

Kişisel Değerlendirme Envanteri adayların kendi Takım Rollerini tespit etmek için doldurdukları bir soru formudur. Bu form her birinin içerisinde on adet ifade bulunan sekiz farklı bölümden oluşur. Adaydan her bir bölüm için ayrı ayrı on puanı kendi çalışma tarzını en fazla yansıtan ifadeye dağıtması istenir.

Gözlemci Değerlendirmeleri (GD)

Gözlemci Değerlendirmeleri, Kişisel Değerlendirme Envanterini tamamlayan ve adayı yakından tanıyan kişiler tarafından doldurulur. Gözlemcileri seçerken adayla yakın zamanda beraber çalışmış ve mümkünse aynı takım/departman içerisinde veya sık sık iletişimde olduğu departmanlarda çalışmış kişiler olmasına dikkat etmenizi öneririz. Takım Rolü davranışları zaman içerisinde değişebildiği ve kişiler farklı ortamlarda farklı davranışlar sergileyebileceği için bu konuya dikkat etmenizi öneririz.

Takım Rolü Güçlü Yönü

Buradaki ifadeler Takım Rolü ile ilgili olumlu özellikleri göstermektedir.

Takım Rolü Gelişim Alanları

Bu güçlü yönün diğer arka yüzünü göstermektedir: belirli bir Takım Rolü katkısının sonucu olarak ortaya çıkan olumsuz özellik olarak adlandırılabilir. Eğer bir kişi belirli bir Takım Rolünü etkin bir şekilde sergiliyorsa ve güçlü yönleri gelişim alanlarından daha fazla ise bu özellikler "Kabul Edilebilir Gelişim Alanları" olarak adlandırılır. Gelişim alanları "kabul edilmez" olarak ancak bu alanda çok fazla olumsuz özellik varsa adlandırılabilir veya ilgili Takım Rolü güçlü yönü sergilenmiyorsa bu şekilde değerlendirilebilir.

Yüzdeler

Yüzdeler kendi iş/pozisyonunuzu diğerleriyle karşılaştırmanıza olanak tanır. Grubu oluşturan kişiler testi doldurduğunda mevcut puanları en yüksekinden en düşüğüne kadar dağıtılabilir. Kişinin puanları diğer kişilerin elde ettiği puanlarla bağlantılı olarak ölçümlenebilir. Bir kişinin puanı %80'lik yüzdeler içerisindeyse bu durum yalnızca kişilerin %20'lik bir kesiminin bu ölçü için daha yüksek puan aldığına işaret eder.

Yüzde oranları

Yüzde oranları bütünün bir oranını temsil eder. Bir yetenek testi doldurduğunuzda ve bundan 100 üzerinden 70 doğru cevabınız olduğunda sizin puanınız %70 olacaktır.

Takım Rolüne ilişkin güçlü bir örnek

Güçlü bir örnek eğer bir kişi belirli bir Takım Rolünü özellikle etkin bir şekilde kullanabiliyorsa olacaktır. Belirli bir Takım Rolü için güçlü bir örnek olarak değerlendirilmek için bir kişinin bu Takım Rolü ile ilgili Kişisel Değerlendirme Envanterinde en az 80. yüzdeler değerinde olması gerekmektedir. Gözlemci Değerlendirmeleri eklenince kişinin güçlü bir örnek olup olmadığını belirlemek için onların da geribildirimleri dikkate alınacaktır.

Düşen Puanlar

Kişisel Değerlendirme envanterindeki bazı ifadeler geçerli bir Takım Rolünü tanımlamaktan ziyade kendi başına bir anlamı olmayan ifadeler olabilir. Eğer mevcut popülasyonun %90'ından daha fazla bu tarz ifadeler işaretlediyseniz Gelişim Önerileri kısmında bu husus dikkate alınacaktır.