

Yetkinlik ve Performans

Kişilerin, iş hayatında performansının yüksek olması için mutlu olması, mutlu olması için işini sevmesi, işini sevmesi için başarılı olması, başarılı olması için de iyi olduğu yönleri kullanabilen bir işte çalışıyor olması gerekir.

İyi olduğu yönlerini işinde kullanan bir kişi,



İşinde başarılıdır;



işini sever;



mutludur ve



iş performansı yüksektir.

Bir Arařtırma...

*Society for Human Resource Management tarafından 2012 yılında yapılan alışan İř Tatmini ve Bağlılığı Anketi'nde çıkan sonuçlara göre **alışanların işe olan bağlılığını arttıran en önemli gerekçe:***



2002 yılında 65% oranla iř garantisi en önemli faktör

2012 yılında 63% oranla yetkinliklerini kullanılabileceği fırsatları bulmak en önemli faktör



Stratejik Yetkinlik Yönetimi

İşgücünün Evrilmesi ve Y Kuşağı



Kısaca Kuşaklar Teorisi*

Sessiz Kuşak

1927-1945 arası doğanlar
Ülkenin 7%si
Tanımlayan sıfat: **Uyumlu**



Baby Boomer'lar

1946-1964 arası doğanlar
Ülkenin 19%u
Tanımlayan sıfat: **Kuralcı**



X Kuşağı

1965-1979 arası doğanlar
Ülkenin 22%si
Tanımlayan sıfat: **Rekabetçi**



Z Kuşağı

2000 ve sonrasında doğanlar
Ülkenin 17%si
Tanımlayan sıfat: **Derin Duygusallık**



Y Kuşağı

1980-1992 arası doğanlar
Ülkenin 35%i
Tanımlayan sıfat: **Yaratıcı**

Y Kuşağı*

Her şeyi sorgulayan (Nasıl sorusu)

Temel değerlerinden biri adalet duygusu

Süreç odaklı

Bilgiyi gerçek hayata kolayca entegre eden

Aile önemli bir motivasyon ögesi

Farklılaşmak değil, benzeşmek isteği

GENERATION
WHY?

«İleri Ergen»: Sınırı aşan bir komünite ve ebeveyn bağlılığı

Maaşa göre iş seçmeyen, keyif aldığı işte çalışmayı tercih eden

Duygu ve deneyimlerini önemseyen

Gerçeklere odaklanan, sahici liderlerle çalışma isteği

En önemli güçlü yönlerinden biri Takım Çalışması

Açık iletişimci, gizli ajandası olmayan

*Evrin Kuran, Hürriyet Pazar Eki, Yaşasın Y Kuşağı! Ayşe Arman Röportajı, 09.06.2013

Stratejik Yetkinlik Yönetimi

İş Hayatında X ve Y Kuşağı



Marka sadakati yüksek

Kanaatkar

Daha çabuk tatmin olan

Teknoloji ile ileri yaşlarda tanışmış

Radikal değerlerin savunucusu

İsyankar

İş odaklı



Özgüvenli

Özgürlükçü

Seçici

Teknoloji tutkunu

Hızlı

Kişisellik ön planda

Seçeneklerin içine sıkışmış

Y Kuşağı'nın İş Hayatından Beklentileri

Öğrenme ve Gelişim Fırsatları



Açık, Net ve Çift Yönlü İletişim



Kariyer Planları, Hızlı Terfi



Çalışma Koşulları

Şirketin Kurumsallığı



Ücret ve Haklar



Hangi Yetkinlikler?



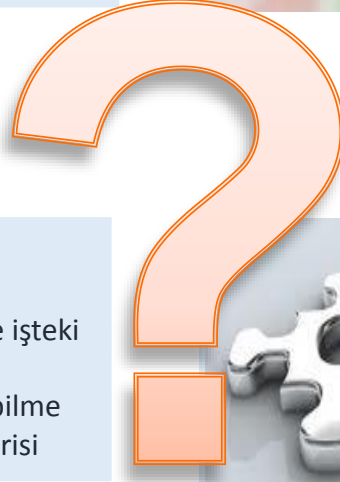
Motivasyon

Çalışanın işinde yüksek performans sağlayabilmek için gösterdiği heves ve kararlılıktır.



İletişim

Kendisine iletilen mesajları karşısındakinin söylemek istediği gibi doğru anladığından emin olma, düşüncelerini açık, düzgün ve etkili şekilde ifade etme; uygun vücut dili ve ses tonu kullanma becerisidir.



Analiz ve Muhakeme

Aciliyet ve önem sırasına göre işteki öncelikleri belirleyebilme; karşılaştığı sorunları irdeleyebilme ve muhakeme edebilme becerisi



Sistemli Çalışma

İşlerini doğru önceliklendirme ve planlama seviyesi ile yaparak verimli ve sistemli çalışabilme becerisi



Takım Çalışması

Birlikte çalıştığı kişilere yardım etme, bilgi ve deneyimini paylaşma ve desteğini kazanma seviyesidir.



Problem Çözme

Problemleri fark ve analiz etme; zor problemlere etkili çözümler bulmak için mantığını ve gelişmiş metotları kullanma becerisidir.

Firma Bilgileri

Ünvan : Yetenek Akademisi Yönetim Danışmanlık

Sahiplik / Ortaklar : Ebru Arslan & Yunus Erduran

Kuruluş Yılı : 2009



Kısaca Yetenek Akademisi:

2009 yılında Yunus Erduran ve Ebru Arslan tarafından kurulan Yetenek Akademisi, Yetenek Yönetimi konusunda bir yandan bireysel ve kurumsal müşterilere teknoloji odaklı çözümler sunarken, diğer yandan organizasyonel gelişim alanında kurumlara danışmanlık verir.

Her iki iş alanında da organizasyonel gelişim stratejilerinin belirlenmesi, yetkinliklerin keşfedilmesi ve geliştirilmesi, yönetim sistemlerinin ve insan kaynağının birbirleriyle ve iş stratejileri ile uyumlu hale getirilmesi ve yönetilmesi ana amaçlarını oluşturur.

Danışmanlık Servisleri:

- Organizasyonel Kapasite Artırma Modelleri
- Yetenek Yönetimi Modelleri
- Ölçme/ Değerlendirme & Gelişim Merkezleri
- Eğitim & Geliştirme Programları
- Sistem & Süreç Revizyonu
- İdeal Yapının Kurgulanması
- Uygulama Desteği

Referanslarımız



DOĞUŞ YAYIN GRUBU
DOĞUŞ YAYIN GRUBU



ULKAR
HOLDİNG



NOBEL İLAÇ

PERFETTI



NOBEL İLAÇ



Yiyelim Şenlenelim



Ebru Arslan

Eğitim Bilgileri:

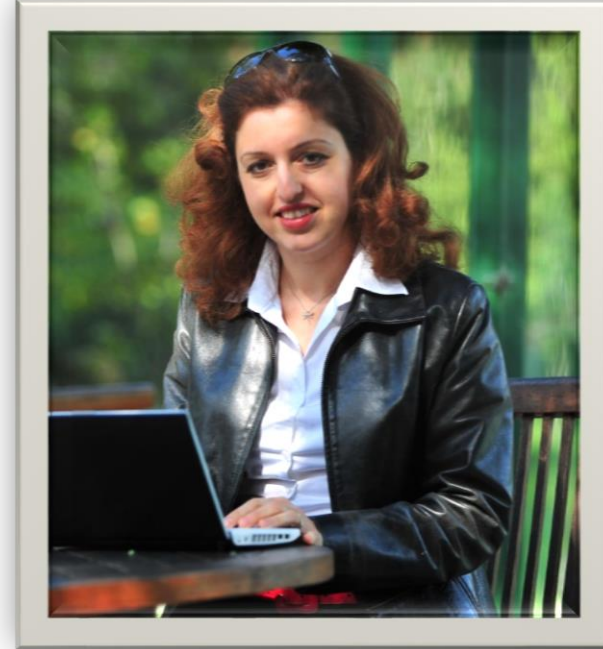


İş Tecrübesi:



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL

VESTIEL



Sosyal Sorumluluk ve Kişisel Gelişim:



Pınar Ersoy

Eğitim Bilgileri:



İş Tecrübesi:



NU.SOURCE



Sosyal Sorumluluk ve Kişisel Gelişim:



BUREAU
VERITAS