

Yeterlikler

Şirketler rekabeti sadece nitelikli değil kabiliyetli çalışanlar tarafından geniş anlamda tanımlanır. Kişisel özellik ve yetenekleri nedeniyle çalışanlar gittikçe karmaşıklaşan çalışma hayatındaki güçlülüklerle mücadele ederler. Yeterlilikler kendi kendine organize olma kabiliyeti olarak anlaşılırlar. Kendi kendine organize olma problem durumlarına açık olan bir durumdur ve karmaşık bir sistemdir.

Yeterliliklerin anahtarı ne?

- Aktif ve yaratıcı olmada genel beceri: Bunlar, kendi kendine organize olma ve kendi kendine öğrenme olarak bilinirler
- Kendi kendini eleştirme becerisi, üretici tutum ve değer duygusu: kişisel yeterlilikler
- Sosyal iletişimin tüm bilgi, beceri ve sonuçlarına sahip olma becerisi: faaliyet ve hareket yeterliliği
- Görünüşte anlaşılabilir problemleri uygun teknik ve metodik bilgi kullanarak ele alma becerisi: teknik ve metodik yeterlilik
- Kendini kişisel açıdan başkalarına adanma becerisi, işbirliği ve iletişim için: sosyal iletişim yeterliliği

Çalışanlara kendi yeterliliklerinin gerekli değerlendirmesini sağlamak, ölçmek ve geliştirmek için çeşitli yöntem ve araçlar vardır:

1. Yeterliliğin değerlendirilmesi

Şirketteki yeterlilikleri değerlendirmek ve belirlemek için araçların kullanım amacı çalışanları cesaretlendirmektir.

Bunun için standart ölçüler kullanılmaz, şirket ihtiyaçlarını ve çalışanların zayıf yönlerini ve bireysel dayanıklılıklarını ölçmeyi amaçlayan ölçüler vardır. Bu amaç iş alanının güncel ve gelecek gereksinimlerinin ele alınması için çalışanların ileri eğitim ihtiyaçlarının erken farkına varılması sağlar. Yeterliliklerin bulunması ve değerlendirilmesi bireysel tanımlamaları içeren ölçütleri gerektirir ve ileri mesleki gelişim ölçütleri için aynı zamanda sonuçlar planlar.

Çok çeşitli yöntemler kullanılır, örneğin; beceri denetimleri, biyografik sorular, iş taklitleri veya testleri ve portfolyo veya değerlendirme merkezlerinin bulguları

Farklı materyal ve uygulamalar bir kişinin kendi yeterliliklerinin farkına varmasına ve gelişme ve ilerleme için olasılıklarını tanımlamasına yardımcı olur.

Şirketin çalışanların mesleki özelliklerini değerlendirmede kullandığı değişim sürecinin içeriği özellikle önemlidir.

Geleneksel şekilden ayrı olarak yeterlilik gelişmesi (seminerler gibi) iş süreci içinde yer alarak ölçülürler.

Örneğin; var olan süreç ve iş akışı çalıştaylarda çalışanlarla birlikte analiz edilebilir. Bu nedenle, gelişim için yeni yaklaşımlar sonuçlanabilir.

Diğer bir olasılık çalışanların değişen iş alanındaki sistematik iş rotasyonudur. Bu yolla bilgi akışı geliştirilir ve çalışanların diğer sektörler ile ilgili fikirleri genişler ve gerektiğinde doğrulanır.

2. Becerilerin (Kabilyet) incelenmesi

Beceri incelemesi var olan personelin bilgi ve becerilerinin tanımlanmasını kapsar. Becerilerin incelenmesinin çıktıları özellikle şirketteki birey ve gruplar için var olan bilgi ve beceri profilleridir.

Uygulama sebepleri

Beceri incelemesi uygulamasının sebepleri şunlardır:

- Beceri incelemesi ön bilgi ve metodik ön koşula gerek olmadan anlaşılabilir
- Bugün hala şirketteki ortalama %80 personel kararı hala karar için esas alınır. Becerilerin incelenmesi bu sorunun giderilmesine yardımcı olur.
- Becerilerin incelenmesi formal, formal olmayan ve informal kazanımları dikkate alır
- Becerilerin incelenmesi yeterlilik analizlerinin karşılaştırılması ve geçerliliğini birleştirir

Title of document



- Becerilerin incelenmesi, diğer metodların aksine ileri eğitim ve öğretim basamakları için uygun bir başlangıçtır
- Becerilerin incelenmesi uygun bileşimler ile oldukça etkilidir ve düşük bir zaman ve değerlendirmede çaba ister.