

Personel Araştırmaları

İşletmenin gelişmesi ve istikrarı, ürün ve süreç yeniliklerine bağlıdır ve çalışanlarının mesleki yetkinlikleri daha iler bir rekabet faktörüdür. Bu nedenle, personel gelişimi konusunda sürekli derlenmiş ve kolay ulaşılabilir bilgi başarı odaklı yönetim için gerekli bir elemandır. Bu noktaya kadar etkili bir metod, personel araştırmalarıdır.

Aşağıdaki açıklamalar, genel müdürleri, yöneticileri ve kurumda ilk ve ileri uygulamalı mesleki eğitimden sorumlu çalışanlara, gerekli ayrıntıları mümkün olan en etkin ve doğru şekilde elde etmek için faydalı bilgi sağlamalıdır.

Personel araştırmaları, kurumdaki yönetici müdür veya mesleki başlangıç ve ilerie düzey eğitimden sorumlu kişiler tarafından kişisel araştırmalar bakımından personel gelişimi durumu üzerine objektif kriterleri kaydetme ve değerlendirme yöntemidir.

Personel araştırmaları,

- kurumun çalışanları arasında mesleki yetkinlik geliştirme durumu üzerine etkin bilgi toplama amacına hizmet eder,
- alışanlarla diyalogu destekler ve güvenli çalışma ortamının geliştirilmesini sağlar
- Çalışanların kurumun gelişmesi yönünde kendi güçlü ve zayıf yönlerini daha iyi tanımalarına ve yönetici müdür ile kişisel diyalogla kendi önerilerini sunmalarına imkan sağlar.

Önerilen formdaki personel araştırmalarının hayata geçirilmesi sadece diğer bilgi toplama yöntemleri ile birlikte ve tüm örgüt kapsamında yapıldığında etkili olur.

Personel araştırmaları bu nedenle;

1. Bir taraftan profesyonel güçlerin (potansiyallerin), zayıf yönlerin (eksikliklerin) ve çalışanların hayat boyu öğrenmeye ve kurumun kendisinin bir eğitim yeri olmaya karşı yaklaşımlarının tanınması sayesinde bir değişim fonksiyonudur.
2. Diğer taraftan, kurum içindeki başlangıç ve ileri eğitim ölçeklerinin etkinliği üzerindeki geribildirim fonksiyonu

Personel araştırmaları için üç düzey önerilir:

1. Araştırmaların amacıyla ve uygun materyallerin ve istenen bilginin derlenmesi için yöntemler ile ilgili ön değerlendirmeler .
2. Çalışanlar ile kontrol listeleri ve ilgili kişiler veya işletmenin örgütü üzerinde duruma bağlı ilk etkisi hakkında yapılan diyaloglar ve kişisel görüşlerden elde edilen en önemli bilgilerin kaydedilmesi
3. Personel araştırmalarının değerlendirilmesi ve uygulama çalışanları, örgütsel gelişim ve ileri eğitim ihtiyaçları için ilk sonuçlar.

1. Aşama İlk değerlendirme ve hazırlık

Diğer yönetim görevlerinde olduğu gibi, personel araştırmaları bir başlangıç noktası olarak tüm ileri değerlendirmeler ve önlemler için hedeflerin tam ön tanımlanmasını getirir.

Hedefleri olmayan bir personel araştırma genellikle her iki taraf için de yararsızdır ve daha sonra bir ses getiren bir değerlendirme yapmak için bir engeldir. Günlük deneyim ilginçtir, şöyle ki, eğer önceden fark edilmiş belirli kriterler dikkate alındıysa belirli bir ilk izlenim çoğu zaman hem somut açıkları hem de çalışanların özellikle güçlü yanlarını gizleyebilir ve resim hızlı bir şekilde değişebilir.

Eğer yönetici veyamesleki eğitimden sorumlu kişi daha sonraki açıklamalarını gerçekler ve kriterler ile yedekleyebilirse güven ilişkisi olumlu yönde kurulur.

Personel araştırmanın ana vurgusu, kapsamlı, etkili ve değerlendirilebilir olmalıdır.

Büyük bir zorluk olmadan değiştirilebilen veya yeniden yapılabilen, birkaç kriter ve gösterge içeren basit kontrol isteleri, denenmiş ve ispatlanmıştır. Bu şekilde, değişiklikler ve özellikle gelişmeler tespit edilebilir.

Çağdaş denemelere göre, personelin personel araştırmaları ve örgütsel kalkınma için amaçların alt bölümleri önerilir:

1. Çalışanların Teknik ve yönetsel yetkilerin / becerilerinin değerlendirilmesi ve belirlenmesi.
2. Sosyal ve iletişim becerilerinin değerlendirilmesi ve belirlenmesi.
(bireysel yetkinlik profilleme bölümünü de inceleyiniz)

2. Aşama Etkinin kayıt edilmesi ve uygulanması

Yönetici müdür, personel ve çalışanların arasındaki , işyerinde görüşülen çalışanların araştırmanın kapsamı hakkında bilgilendirilmesi güven ilişkisi açısından avantajlıdır. Şeffaflık her zaman saygı ve iyi niyet işaretidir. Bu şekilde bariyerler ve engeller kaldırılabilir. Bu durum, işyerini ve kurumun gelişimini korumayı ilgilendirir.

Eğer yetkinliklerin değerlendirmesinde bu yöntem düzenli olarak kullanılırsa, bu durumda çalışanlar buna uyum sağlar ve uygun değerlendirmeler ve mesleki becerileri konusunda iyileştirmeler için öneriler sunarlar.

Kriterlerin kaydedilmesi, mümkün olduğunca çalışanlar üzerinde herhangi bir algılanabilir baskı veya saat sınırlaması oluşturmamalı ve kişisel diyaloga bağlı olmalı. Bir personel araştırması haftanın başında veya sonunda yapılan bir çalışma olmamalıdır.

Tabii ki, kriterlerin doğrudan kaydında, tecrübenin gösterdiği üzere, tüm sonuçlara büyük ölçüde zarar vermeyecek şekilde bazı şeyler değerlendirilmelidir. Son değerlendirmede dahil edilen ortalama değerlerin abartılmadığından emin olmak için dikkatli olunması gerekir. Önemli olan eğilimler ve genel resimdir.

Yönetici müdür ya da yöntemin diğer kullanıcıları da kontrol listelerini doldururken kişisel notlar almalıdır.

İlave notlar

- önceden planlanmamış veya seçilmiş dizileri ve her bir formdaki ilave olayları kaydetme işine yarar

- kurumda veya çalışanın işyerinde gözlenen olayların daha farklı şekilde kaydedilmesini sağlar.

Bununla birlikte, belirli denetim listelerinin kombinasyonlarının denenmesine ve daha da geliştirilmesine katkıda bulunurlar. Ek notlar sadece açıkça ne gözlemlenmiş ise onunla ilgili olmalıdır.

Endüstriyel sağlık ve güvenlik standartlarını, yangın önlemlerini ve kalite kontrolü ilgilendirmedeği sürece ilk erken değerlendirmeden kaçınılmalıdır

Prensip, personel araştırmaları bu önerilen formda çalışanlar ile kayıtsız ve stressiz ilişkilerle uygulanmalıdır.

Personel araştırmaları ön değerlendirme görüşmeleri için hatalı olmamalı ve onların yerini almamalıdır.

3. Aşama Değerlendirme ve sonuçlar

Personel araştırmalarının değerlendirilmesi için bu formda şimdiye kadar önerilen doğrudan emsaller yoktur. Ancak benzer yöntemlerle önemli tecrübe ithaf edilebilir.

En uygun prensip tüm değerlendirme durumları için aynıdır:

Önce araştır- sonra yargıla!

Bu , önce kontrol listelerini doldur ve daha sonraki bir noktada değerlendirmeyi yap demektir. Kaydetme ve değerlendirme arasındaki zaman farkı yine de mümkün olduğunca az tutulmalıdır. Eğer personel değerlendirmesinin hemen arkasından ön değerlendirme görüşmesi yapılacaksa, o zaman etkileri hala hafızada tazedir. Bu durumda personel notları atılamaz, çünkü kontrol listesinden daha fazla bilgi içerirler.

Kaydedilen kriterlerin bu değerlendirmesi mümkün olan en az çaba ile yapılmalıdır. Kalite değerlendirmesinin bilinen prensipleri burada uygulanır:

Mümkün olduğunca doğru değil – gerektiği kadar doğru!

Her koşulda, kriterlerin tahmin edilen ve istenen özellikleri arasında bir karşılaştırma yapılmalıdır. Bu, herhangi bir karmaşık matematiksel araç kullanmadan görsel karşılaştırmalar ile yapılabilir. Kontrol listelerinde gerekli deviasyonlar işaretlenmelidir. Tüm kriterlerin en yüksek özelliklere sahip olamayacağı ve olması gerekmediği dikkate alınmalıdır. Kurum felsefesinin gerekli kriterlerinin istenen kalitede sağlandığına bu nedenle dikkat edilmelidir. Ek olarak, aynı zamanda bu, kurumun gelişim sürecinde değişebilir. Eğer, örneğin, bir kurum takım çalışmasına geçmek istiyorsa , özellikle çalışanların sosyal ve iletişim becerilerinin analiz edilmesi gerekir. Eğer kurum işin kalitesini arttırmak isterse, o zaman çalışanların teknik ve metodolojik yetkinlikleri araştırılmalıdır.

Değerlendirme kapsamında bir başka prensip daha dikkate alınmalıdır:

Kriterlerin sonuçsuz tanımının hiçbir değeri yoktur:

Tecrübeli ve başarılı bir yönetici müdür sonuçlarını çıkarır ve her personel araştırmasından uygun ölçekleri inşa eder. Bunu için aşağıdaki yardım önerilir. (bireysel yetkinlik profillemesi bölümünü inceleyiniz)

Title of document



Eğitim Őunları kapsayabilir:

- ilk mesleki eğitim
- ÇalıŐma sűrecinde daha fazla eđitim
- Ek niteliklerin kazanımı
- kalite yűnetimi vb

Ŗzet

ÇalıŐanlar ve gűzlenen űrgűtsel geliŐim, kurumun daha fazla geliŐmesi ve kakarlı hale gelmesi açısından bakıldıđında, űnerilen somut ve objektif bildirimleri çalıŐanların mevcut mesleki yetkinliklerini dikkate alan personel araŐtırmaları tarafından desteklenen kalıcı bir sűretir.