



# YETKİN ÇALIŞAN İŞLETMENİN PERFORMANSINI ARTIRIYOR

**A**DANA-AOSB Akademi'de İK sorumlularına "Yetkin Çalışanların Organizasyondaki Rolü ve Önemi" anlatıldı

Ölçme ve Değerlendirme Uzmanı Eren Suna:

"İşe alım sadece pozisyonları doldurmak değil, geleceğin yöneticilerini seçmektir"

Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'nde (AOSB), işletmelerin insan kaynakları ve kalite kontrol sorumlularına yönelik "Yetkin Çalışanların Organizasyondaki Rolü ve Önemi" konulu eğitim semineri düzenlendi.

AOSB Başkanlığının, sanayici ve çalışanlara eğitim desteği sağlamak amacıyla AYA Yönetim ve Gelişim Merkezi İş Birliğinde kurduğu "AOSB Akademi" çerçevesinde düzenlenen seminer, Başkanlık hizmet binasındaki Ceyhan Salonu'nda gerçekleşti.

Ölçme ve Değerlendirme Uzmanı Eren Suna, kurumsal temellerin oluşmasında insan kaynaklarının (İK) önemli rol üstlendiğini ifade etti.

## KARAR VERİLİRKEN OBJEKTİF OLUNMALI

İK'da adayların çeşitli özelliklerini



ölçmek için farklı ölçme araçlarının birlikte kullanıldığını belirten Suna, ölçme araçları ve yöntemlerinin; geleneksel araçlar, genel yetenek testleri, yetkinlik envanterleri, mülakatlar, değerlendirme ve gelişim merkezleri, modern araçlar, dürumsal yargı testleri, online değerlendirme ve gelişim merkezi uygulamaları ile kurumsal çözümler olarak sıralanabileceğini kaydetti.

Her insanın katar verirken yanlı olmaya meyilli olduğuna işaret eden Suna, insana dair verilen kararlarda mutlaka objektif olunması gerektiğinin de altını çizdi.

Yetkinlik konusuna da değinen Ölçme ve Değerlendirme Uzmanı Eren Suna, yetkinliğin; üstün performans gösteren çalışanları diğerlerinden ayırt eden özellikler olduğunu kaydetti. Suna, "Yetkinlik envanteri ise; işletmenin daha iyi performans göstermesi için çalışanların sergilemesi gereken davranışları gösteren bir rehberdir. Envanter ile ortalamanın üzerinde başarıya sahip çalışanların davranışları ya da bu performansı ortaya çıkartacak davranışların neler olduğu belirlenir. Tüm İK uygulamalarında bu davranışlar referans alınarak işletmenin performansında artış sağlanması amaçlanır" dedi.

## YETKİNLİK İLE YETERLİLİK ARASINDAKİ FARK

Yetkinlik ile yeterlilik arasındaki farkı da açıklayan Suna, "Yeterlilik; bir işin yerine getirilmesi için gerekli minimum gereksinimlerdir. Yetkinlik ise; bir işin etkili bir biçimde yerine getirilmesini sağlayan özelliklerdir. Yetkin olan kişi ikna yeteneğine sahiptir. Karşındaki kişiyi ikna etme konusunda kararlıdır. Karşındaki kişinin etkileneceği unsurları etkin biçimde kullanır. Ayrıca, ikna sürecinde somut verilerden yararlanır" diye konuştu.

Ölçme ve değerlendirilmede test ve envanterden de yararlandığını altını çizen Eren Suna, şöyle devam etti:

"Testler, yanıtlayıcıların maksimum performansını ölçmeye odaklanır. Dolayısıyla, testlerde yer alan sorular doğru ya da yanlış yanıtları olan sorulardır. Envanterler ise yanıtlayıcıların tipik performansını ölçmeye odaklanır. Dolayısıyla, envanterlerde yer alan ifadeler yanıtlayıcının tipik davranışlarını belirlemeye yönelik hazırlanır; ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtları bulunmamaktadır."

## TESTLER SEÇİMİ KOLAYLAŞTIRIYOR

İşe alımda test kullanımının, çok sayıda adayın etkin ve pratik bir biçimde elenmesine yardımcı olduğunu ifade eden Suna, "Pozisyona en uygun olabilecek potansiyel yüksek adayları seçmenizi sağlar. Potansiyel yüksek adayları belirlemenizi kolaylaştırır ve işe alım kararınızı güçlendirir. Adayların işveren markası algısını güçlendirir. Yetenek yönetiminde ise çalışanların potansiyellerinin objektif ve adil bir biçimde değerlendirilmesini sağlar. Pozisyona en uygun kişilerin terfi etmesine katkıda bulunur ve verilen kararların kabul edilmesini kolaylaştırır. Çalışanlarla

ilgili görüşlerinizde dair kararlar sunarak iş kolu yöneticilerini ikna etmenizi kolaylaştırır. Çalışanların adalet algısını güçlendirerek kuruma ve işe bağlılıklarını artırır" diye konuştu.

Ölçme ve Değerlendirme Uzmanı Eren Suna, işe alımda envanter kullanımının işe mülakat sürecinde adayla ilgili daha fazla veri elde edilip en az hatayla katar vermeye imkân sağladığını belirterek, "Pozisyona en uygun adaylara öncelik vermenizi sağlayarak sürecinizi pratik hale getirir. Yetkinlik modelinizin doğrultusunda değerlendirme yapmanıza olanak sağlar" ifadelerini kullandı.

## EN UYGUN ADAY SEÇİLMELİ

İşe almada organizasyonel sürdürülebilirlik açısından en etkin çözümlerin, pozisyon için en uygun olan adayların seçilmesi olduğunu belirterek, şunları söyledi:

"Bu anlamda her zaman, en iyi ya da en yetkin aday, pozisyona en uygun aday olmayabilir. Etkili bir işe alım sürecini gerçekleştirmek için öncelikli olarak, o pozisyonla ilgili olan tüm psikolojik gerekliliklerin doğru şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için, farklı paydaşların konu hakkındaki görüşlerini almak önemlidir. İşe alım yalnızca eski çalışanların yerine yenilerini bulmak/yeni pozisyonları doldurmak değil, geleceğin yöneticileri olabilecek potansiyelle sahip, kuruma bağlılık gösterecek adayların seçilmesini ifade etmektedir."

Kurumların yalnızca yüzde 12'sinin yetkin çalışanları şirkette tutmak için stratejiler geliştirdiğini belirten Suna, yetkin çalışanları kaybetmenin üretime sekte vurduğunu, potansiyel liderlerin kaybı anlamına geldiğini, şirket motivasyonunu düşürdüğünü ve rakiplere yardımcı olduğunu kaydetti. (EGEMEN)