

KRİTER BAZLI KART

DEĞİŞİM - Esneklik ve Değişime Açıklık

- Yenilik ve değişimlere kapalıdır ve kolaylıkla kabullenemez, direnç gösterir. (1)
- Değişen taleplere, koşullara ve beklenmedik durumlara adapte edilemez için zamana ihtiyaç duyar. (2)
- İşini yerine getirmek için gerekli değişim ve yeniliklere istenilen düzeyde uyum gösterir. (3)
- Değişikliklere ve yeniliklere oldukça hızlı uyum sağlar ve işine yansır. (4)
- Değişime ve yeniliklere kendini çok hızlı adapte eder ve Üniversite felsefesi ile uyumlu tüm gerekli değişimi kendi işine yansır, diğerlerini ise teşvik eder. (5)

DEĞİŞİM - Kendini Geliştirme

- Kişisel gelişimi ve sorumluluk alanına giren işlerle ilgili değerlendirme yapmaz, geribildirim almaz, gelişmeleri takip etmez. (1)
- Kişisel gelişimi ve sorumluluk alanındaki gelişim ihtiyaçları ile ilgili sık sık aktarmada bulunmaz gerekir, gelişim için doğan imkân ve olanakları sık sık göstermek gerekir. (2)
- İşini ve kendini geliştirmek için geribildirim açıktır. Kendisinden beklendiği seviyede, yaptığı işlerin sonlarında kendini değerlendirir ve gelişim imkânlarını arar. (3)
- Gelişim olanaklarını uygulamaya sokmak için gayretindedir, mesleki gelişmeleri kendiliğinden takip eder ve geribildirim ister. (4)
- Kendi ve kurumu için tüm gelişim olanaklarını değerlendirir, işinin sınırlarını kendini geliştirecek genişletir ve kuruma böylece katma değer katar. Kendisini ve çevresini geliştirmek için geribildirim ister ve verir. (5)

DEĞİŞİM - Yenilikçilik

- Yaptığı işler ile ilgili sadece mevcut çözüm yollarına odaklanır, oluşan problemlerin nedenlerini sorgulamaz, yeni çözüm ve yaklaşım yolları aramaz. (1)
- Çalışma alanı ile ilgili farklı yaklaşım yolları olduğunu kendisine anlatmak ve/veya hatırlatmak gerekir, önemli ve öncelikli konularını söylemek gerekir. (2)
- İşlerin çözümlerine yönelik kendisinden beklenen düzeyde yerleşik yaklaşımları sorgular, alternatif çözüm ve yaklaşım önerileri için çeşitli kaynakları araştırır, değerlendirme yapar, çalışma konularını önceliklendirir. (3)
- Çalışma alanındaki konuları önceliklendirir ve bu konulara yönelik çözüm ve yaklaşım alternatiflerini derinlemesine analiz eder, yeni bir bakış açısı getirir ve hayata geçmesi için çaba sarf eder, önerilerinin etkinliğini savunur. (4)
- İş yapma biçimlerini derinlemesine sorgular ve analiz eder, farklı çözüm ve yaklaşımlar geliştirecek ekip arkadaşlarına örnek olur, yeni yaklaşım önerilecek önemli konuları belirleyerek iş sonuçlarına çabuk ulaşmaya yardımcı olur. (5)

DEĞİŞİM - İnisiyatif Kullanma

- Her şeyi dâimî, inisiyatif kullanmaktan hep uzak durur ve inisiyatif kullanması gereken durumlarda çekingen tavrı sergiler. (1)
- Yaptığı her işte sürekli yakın takip ve yönlendirmeye ihtiyaç duyar, kendi inisiyatifini kullanmakta zorluk çeker. (2)
- Kendisinden beklenen rol ve sorumluluk düzeyinde gerekli inisiyatifli kullanarak işleri akatmadan yürütür. (3)
- Gerektiği her durumda inisiyatifini etkin bir şekilde kullanarak harekete geçer, işi veya ilgili kişileri yönlendirir. (4)
- Beklenmedik ve alışılmadık durumlarda bile kendi sorumlulukları çerçevesinde inisiyatifli kullanarak doğru hareket eder, sorumluluk alanında böylece fark yaratır. (5)

İŞ BİRLİĞİ - İletişim

- Düşüncelerini ve bilgiyi açıkça paylaşmaz. Diğerleriyle iletişim kurması sorunludur, iletilmek isteneni anlamaz, kendini ifade edemez ve/veya geçimsizdir. (1)
- İş ile ilgili diğerleri ile iletişim kurmada, kendini ifade etmede ve açık tavrı sergilemekte zorluk çeker. (2)
- Düşüncelerini net bir şekilde ifade eder, bilgiyi paylaşır, karşısındaki doğru anlar ve doğru anlaşıldığından emin olur. (3)
- İletişimi oldukça etkindir, saygılı hareket eder, kendi grubu içinde/dışında her zaman etkili iletişim araçlarını kullanır. (4)
- Düşüncülerini eleştirirken almadan çekinmeden açıklıkla ifade eder, takım arkadaşlarını da düşüncelerini ifade etmeleri için teşvik eder. Herkesin düşüncelerini rahatlıkla ifade edebileceği ortamlar yaratır. (5)

İŞ BİRLİĞİ - İş Birliği Sağlama

- Başkalarının fikirlerine değer vermez, bulduğu çözümlerde kendi çıkarını gözetmeye çalışır. (1)
- Üniversite içindeki çalışma ortamlarında ortak fayda sağlayacak çözümler yaratmak için çok da teşvik edici tutum sergilemez, bunun önemini kendisine ara ara hatırlatmak gerekir. (2)
- Başka birimlerle çalışırken kendisinden beklenen ölçüde ortak çözüm bulma çabasında olur. (3)
- Kendi bilgi ve deneyimlerini, Üniversite'nin çıkarına olacak çözümler yaratmak amacıyla sunar. (4)
- Üniversite'nin çıkarları için örnek olacak işbirliği fırsatları yaratır, ekip ve çalışma arkadaşlarını devamlı olumlu yönde teşvik eder. (5)

İŞ BİRLİĞİ - Takım Çalışması

- Takım üyeleri ile çalışırken uyumlu ve toleranslı değildir, çalışma arkadaşlarının istek ve ihtiyaçlarına hassas değildir, fikirlerini önemsemeyiz. (1)
- Takım içerisinde çalışabilmesi için sık sık yönlendirme yapmak gerekir, takım başarısının elde edilmesi için sorumluluklarını sık sık hatırlatmak gerekir. (2)
- Takım hedeflerine ulaşmak için takım arkadaşlarını uyumludur, takım içi iletişimi olumludur. (3)
- Ortak başarıların elde edilmesini için gerek kendisinin gerek başkalarının ihtiyaçlarını görür, gereken esnekliği gösterir, ortak çözüm üretmesine katkıda bulunur. (4)
- Her türlü zorlayıcı koşullarda takım başarısı için hem kendini hem de başkalarını motive eder, başarı için gereken tüm katkıyı sağlar, bu konuda örnek çalışandır. (5)

İŞ BİRLİĞİ - Hizmet Odaklılık

- Hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarına karşı duyarlısı kalır, ilgilenmez, verdiği hizmetten memnuniyet düşüktür. (1)
- Paydaşların ihtiyaçları ve memnuniyetin artırılması için sık sık hatırlatma yapmak gerekir, memnuniyetin artırılması için yaşanan durumları ve verilen hizmeti daha sık sorgulaması beklenir. (2)
- Hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını anlar, bu ihtiyaçların karşılanması için belirlenmiş aksiyonları kendisinden beklenen ölçüde sunar. (3)
- Paydaşların ihtiyaçlarını ve memnuniyetini önemser, memnuniyeti artırmak için devamlı hizmeti sorgular ve yeni çözümler önerir. (4)
- Başkalarına örnek teşkil edecek şekilde hizmet odaklıdır, paydaş ihtiyaçlarını öngörerek, hizmet odaklılıkta fark yaratacak derecede memnuniyet yaratır. (5)

İŞ YÖNETİMİ - Planlama ve Organizasyon

- İş planlaması yapamaz, doğru bir şekilde önceliklerini belirleyemez ve kaynakları etkin kullanamaz. (1)
- İş planını sık sık kontrol etmek ve öncelikleri belirlemek gerekir. İşlerinin güncel durumunu sık sık sormak gerekir. (2)
- Kendisinden beklendiği seviyede işlerini planlar, gerektiği gibi önceliklerini belirler. (3)
- Önceliklere göre iş planını revize edebilir, açık işlerini sürekli takip eder ve durumunu bilir, devamlı olarak işleri ile ilgili güncel bilgi verir. (4)
- Planlaması ve organize olma konusunda örnek bir çalışandır. Değişen önceliklere göre işlerin zamanında sonuçlanması için kendi ve başkaları için aksiyon planlaması yapar ve kaynakları yönetir. (5)

İŞ YÖNETİMİ - Sonuç Odaklılık

- İşleri çözüme ulaştırılmaz, karşısına çıkan engelleri aşmadan işlerini sonuçlandırmadan bırakır. (1)
- İşlerini sonuca ulaştırılmak için sık sık değerlendirme yapmak ve kontrol etmek gerekir, karşısına çıkan engelleri nasıl aşacağını söylemek gerekir. (2)
- Kendi sorumluluk alanındaki işlerini istenilen seviyede çözüm yolları bularak sonuç ulaştırır ve çalışma arkadaşlarını teşvik edici tutumlar sergiler. (3)
- Kendi sorumluluk alanı ile ilgili belirlenen yüksek kalite standartlarına, engellere rağmen çözümler bularak ulaşır, bunun için çalışma arkadaşlarını motive edici bir rol üstlenir. (4)
- Üzerinde çalıştığı konular ile ilgili karşısına çıkan tüm engellere rağmen sonuca ulaşır, diğerlerini de sonuç odaklı olmaya teşvik eder. (5)

İŞ YÖNETİMİ - Problem Çözme

- Problemlerle yüzleşmez ve çözüm üretme konusunda yetersizdir. (1)
- Problemleri analiz etmeden, nedenlerini araştırmadan sonuca gitme eğilimindedir. (2)
- Rutin veya daha önce benzeri yaşanmış problemleri analiz etmede istenilen seviyededir, çözüm alternatifleri sunar. (3)
- Problem çözüme nedenleri araştırır, uygun araçları seçer, problemleri farklı çözüm önerileri geliştirerek hızlı ve etkin çözüme kavuşturur. (4)
- Sonuçları önceden görerek problemin oluşmadan önlenmesini sağlamada oldukça başarılıdır ve uzun vadeli çözümler geliştirir ve uygular. (5)

İŞ YÖNETİMİ - Dikkatli ve Hatasız Çalışma

- İş yaparken dikkatsizdir, yaptığı işe güvenilmez, yaptığı işe daima kontrol gerektirir. (1)
- Yaptığı iş sıkı standart altında performansla sonuçlanır, yakın takip ve kontrol gerektirir. (2)
- Yaptığı işe beklenen düzeyde dikkat gösterir, hatasız çalışır, yaptığı iş nadiren kontrol gerektirir. (3)
- Yaptığı işte dikkat ve hatasız çalışma düzeyi yüksektir, kontrol gerektirmez. (4)
- İş çitlileri dikkat ve hatasız çalışma konusunda olağanüstüdür, işine odaklanması mükemmeldir. (5)

Genel Yorum(Yorum yazınız).....

Toplam Puan 0