

Performans değerlendirme özel: **Yetkinlik matrisi**

 kolayik





Hoş geldiniz!

Her bir çalışanla ayrı ayrı ilgilenmek, şirketinizde iyileştirmeler yapmak için yeterli değil. Parçaların mümkün olan en iyi şekilde birbiriyle uyumunu sağlamak için genel bir bakış açısına sahip olmak çok önemli. Peki ama nasıl?

Ekip performansınızı dengelemek ve yetkinliklerin gelişimini artırmak için kullanacağınız yetkinlik matrisi ile! Çalışanların yetkinliklerini belirlemek, iyileştirme alanlarını ortaya koymak ve şirket hedefleriyle uyumlu hale getirmek için yetkinlik matrisi oldukça kıymetli bir araç.

Öyleyse yetkinlik matrisi nedir? Performans değerlendirmede yeri ve önemi ne? 4 basit adımda yetkinlik matrisini oluşturmak gibi tüm detayları hemen öğrenmek için hazırladığımız e-kitabımızı okumaya devam edin. 📖

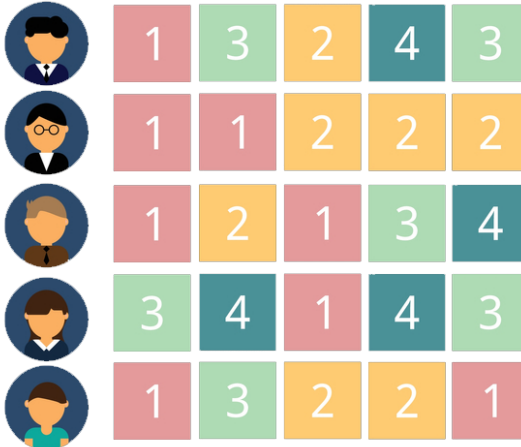
Keyifli okumalar!

Hala duymayanlar için yetkinlik matrisi; ilk olarak soyut bir görev gibi algılsa da özellikle performans değerlendirme yapan şirketlerin kullanması gereken önemli bir araç niteliği taşıyor. Ölçeğiniz ne olursa olsun, bireylerin, ekiplerin ve daha sonrasında organizasyonların temel sorunlarını belirlemeye ve iyileştirmeye yardımcı olacak yetkinlik matrisinden insan kaynakları departmanı olarak yararlanabilirsiniz.

İhtiyacınız olan becerileri haritalamak için kullanılan yetkinlik matrisine bir de daha yakından bakalım.

Yetkinlik matrisi nedir?

Yetkinlik matrisi, herhangi bir pozisyonda çalışanların, o pozisyon için gerekli olan beceri, bilgi ve yeteneklerinin ortaya konmasına yardımcı olan bir araçtır. Bu matris, çalışanların mevcut yetkinlik seviyelerini belirlemek ve gelecekteki ihtiyaçlar için geliştirilmesi gereken alanları tanımlamak için kullanılır. Yetkinlik matrisi, insan kaynakları departmanlarının performans yönetiminde karşılaştığı zorlukları aşmak için tercih edilir.



Yetkinlik matrisleri, herhangi bir iş için gerekli olan yetkinlikleri ve bunların nasıl ölçüleceğini belirleyen bir dizi kriteri içerir. Bu kriterler, tamamen göreve özgüdür ve işin tanımına ve şirketin hedeflerine göre değişkenlik gösterir. Bu matrisler, işe alım, performans değerlendirmeleri, terfi ve eğitim planlaması gibi birçok insan kaynakları sürecinde kullanılabilir.

Yetkinlik matrisleri genellikle performans değerlendirme süreçlerinde kullanılmasıyla birlikte, son dönemde işe alım süreçlerinde de etkin olarak tercih edilmeye başlandı. İşe alımda yetkinlik matrisi, işin tanımıyla ilgili yetkinliklerin belirlenmesi ve adayların bu yetkinliklere sahip olup olmadığı konusunda da önemli çıktılar verir. Sonuç olarak, yetkinlik matrisleri, organizasyonların işe uygun kişileri seçmelerine, çalışanlarının yeteneklerini geliştirmelerine ve işletme stratejileri için doğru yeteneklere sahip olmalarını sağlamalarına da yardımcı olur.

Yetkinlik mi beceri mi?

"Yetkinlik" ve "beceri" terimleri genellikle birbirinin yerine kullanılır, ancak aynı anlama sahip değildirler. Beceri daha spesifiktir ve genellikle daha geniş bir yetkinliğin bileşenidir. Bu nedenle yetkinlik matrisi; çalışanın, organizasyonunun belirlenen amaçlarına, ekibinin ve kendi hedeflerine ulaşması için edindiği bilgiler ve sosyal beceriler gibi 3 bileşen üzerine kuruludur. Tıpkı beceriler gibi yetkinlikler de daha küçük parçalara bölünür ve kategorize edilir.

Neden kullanmalısınız?

İnsan kaynakları uzmanları, şirketin her ekipte ve bireyde sahip olunan hangi yetkinliklerin güvenebileceğinin bir yolu olarak yetkinlik matrisini kullanır. Yetkinlik matrisi, ekibinizin performansı ve yetkinlikleri hakkında şu soruları yanıtlamanıza yardımcı olur:

- Ekibim hem departman hem de bireysel olarak hangi beceri düzeyine sahip?
- Ekibimi sahip olduğu becerilere göre yeniden yapılandırmam gerekiyor mu?
- Şirketim, hedefleri olarak sahip olduğu görevler için yeterli organizasyonel yeterliliğe sahip mi?

Doğru görev, doğru yetenek

Yetkinlik matrisinin işlevi önemli ölçüde şirketinizin büyüklüğüne, kaynaklarına ve kapsayıcı işlevine bağlı. Genel hatlarıyla bir yetkinlik değerlendirme matrisinin üç temel amacı bulunur:

#1

İlki, bir proje veya ekip için gereken becerileri değerlendirmenize yardımcı olması. Bunun için önce bir işi yapmak için gerekli yeterliliklerin bir listesini oluşturun. Bu, bir ekip oluştururken veya yeni yetenekleri işe alıp almayacağınıza karar verirken son derece işinize yarayacaktır.

#2

İkincisi, matris size şirketin herhangi bir ekibinin içinde mevcut olan beceriler hakkında görünürlük verir. Örneğin bu görünürlük sayesinde, bir proje için veri analizi becerileri gerekiyorsa doğru kişiyi aramaya başlayabileceğiniz bir "beceri veri tabanı" sunar. Daha da önemlisi, yeteneği fark etmenin ve keşfetmenin de mükemmel bir yoludur.

#3

Ve tabii ki eğitim! Böylelikle, çalışanların tüm becerilerini geliştirmelerini ve şirketin ihtiyaç duyduğu yeni becerileri kazanmalarını sağlayan öğrenme programları oluşturabilirsiniz.

Tüm şirkette faydasını hissettiren yetkinlik matrisi, farklı alanlarda da performansı artırmaya odaklanır. Yetkinlik değerlendirme matrisi kullanmanın faydalarını toplamak gerekirse:

- Ekiplerin, eksikliklerin yanı sıra mevcut becerilere ilişkin genel bir bakış elde etmelerine yardımcı olur.
- Çalışanlardan herhangi biri hasta olduğunda veya tatildayken yerine görev alacak kişileri hızlı ve kolay bir şekilde bulmanızı sağlar.
- Çalışanları, ekiplerinin başarılı bir şekilde çalışması için gerekli olan hangi yeteneklere sahip olduğunu farkına varmalarını sağlarken uzmanlaşmaları gereken beceriler hakkında bilgi verir.
- Belirli ihtiyaçları karşılamak için her zaman dış kaynaklardan uzman desteği almanız gerekmez.

- Tespit edilen alanlardan sonra doğru yeteneği işe almak daha da kolaylaşacaktır.
- İK profesyonellerine hem bireylerin hem de ekiplerin organizasyona neler kattıklarının tam bir resmini sunar.
- Öğrenme ve gelişim fırsatlarına bakmak için mükemmel bir başlangıç noktasıdır.
- Yeteneklerin en iyi ve en verimli şekilde dağıtılmasına yardımcı olurken eğitim planlamaları konusunda fayda sağlar.
- Düzenli olarak kontrol edeceğiniz matrisler ile beklenen hedeflere ulaşan çalışanları kolayca tespit etmenizi sağlar.

Nasıl oluşturulur?

Matrisler adeta bir görselleştirme biçimi olduğundan, bir şirkette veya departmanda var olan yeterliliklerin net bir resmini görmenizi sağlar. Bu da İK departmanlarının ve yöneticilerin çalışanları eğitirken daha verimli çalışmasına olanak tanır. Yetkinlik matrisini oluştururken şu kriterlere dikkat edin:

Uzun vadeli yetkinlik matrisi

Çalışmaya başlamadan önce dikkat etmeniz gereken nokta; üst yönetimle iş birliği içinde tüm organizasyon için ideal bir yetkinlik matrisi oluşturmaktır. Bu matriste, şirketin uzun vadeli vizyonu dahilinde şirketin büyümesi için gerekli olan tüm yetkinlikler yer almalıdır. Bu, tüm departmanlar için ve hatta çalışan başına özel yetkinlik matrislerine dönüştürülerek oluşturulur.

Statüko yetkinlik matrisi

Yetkinlik matrisi kullanmanın en pratik yolu ise bir departman, ekip veya bireyin yetkinliklerini izlemektir. Yetkinlik matrislerini uygularken güncel tutarak, bu matrislerin en iyi sonucun ortaya çıktığını da gözlemleyebilirsiniz.

Bu iki kritere göre yetkinlik matrisini oluşturduktan sonra, organizasyonun mevcut ve ihtiyaç duyulan yetkinlikleri hakkında net bir görüşe sahip olacaksınız.

Yetkinlik matrisleri oluşturmak için 4 adım

Güncel yetkinlik matrislerini kullanmanın potansiyelini öğrendikten sonra geelim, uygulama adımlarına.

1. Adım: Temel soruları cevaplandırmakla başlayın

Yetkinlik matrislerini tasarlama ve kullanma şekliniz, kuruluşunuzun sorularına ve gelecek hedeflerine bağlıdır. Matrisinizi tasarlamaya başlamadan önce, kendinize ve şirketinizdeki yöneticilere bu beş temel soruyu sormanız çok önemlidir.

- 1 Çalışanların hangi yetkinliklere ihtiyacı var?
- 2 Şu an hangi yetkinliğe sahipler?
- 3 İhtiyaç duydukları ile sahip oldukları arasında bir boşluk var mı?
- 4 Eğer öyleyse, eksik yetkinlikleri nasıl belirleyip yol haritası oluşturacağız?
- 5 Çalışanların belirli yeterlilikleri edindiğini ve bunlarda ustalaştığını nerede, nasıl gösterebiliriz?



İpucu: Bu sorular, iyi bir temel ölçüm elde etmenize yardımcı olur. Bu nedenle mümkün olan en eksiksiz sonucu elde etmek için, yukarıdaki soruları İK departmanları olarak en üst yönetim de dahil olmak üzere şirketin farklı departman temsilcileriyle cevaplandırmanızı öneririz.

Yetkinlik açığı: Arzulanan ve mevcut yetkinlikler arasındaki farka yetkinlik açığı denir. Buna dayanarak yöneticiler ve İK, kimin hangi eğitimleri ne zaman yapması gerektiğine daha etkin karar verebilir. Mevcut yetkinliklerin büyümesi ve yetkinlik açığının kapanması, İK veya daha yüksek yönetim için önde gelen KPI'lara dönüştürülebilir.

Bu KPI'lar, yetkinlik büyümesinin hızı hakkında yukarıdan aşağıya bir bakış açısı sağlar. Böylece şirketinizin rekabet oranını artırır ve ne kadar ilerlediği konusunda anlamlı veriler sunar.

2. Adım: Temel yetkinliklerin bir listesini oluşturun

Bu adımda, bir departmanda veya belirli bir görev için halihazırda mevcut ve gerekli olan tüm yetkinliklerin listesini oluşturmalsınız. Bu aşamada şu soruyu kendinize sorun; “Bu işleri veya rolleri düzgün bir şekilde yerine getirmek için çalışanların hangi yetkinliklere sahip olması gerekir?”.

Bu soru, hangi yetkinliklere daha yaygın olarak ihtiyaç duyulduğuna ve hangilerinin belirli görevler için gerekli olduğuna dair fikirler verirken; kimlerin yetkinliklerini geliştirmesi konusunda desteğe ihtiyacı olduğunu da ortaya koyar.

3. Adım: Spesifik yetkinlikleri kategorize edin

Bu adım, genel yetkinlik listenizi belirli bir departman, organizasyonel birim veya belirli bir rol için özel olarak gerekli olanlara göre kategorize etmeyi içerir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi spesifik yetkinlikleri şu 3 kategori altında oluşturun:



İşle ilgili – belirli bir görevi yerine getirme becerisiyle doğrudan ilgili yeterlilikler.



Teknik – belirli bir iş rolünü yerine getirmek için gereken beceri, bilgi ve/veya nitelikler.



Değere dayalı – bir bütün olarak kuruluş için önemli kabul edilen değerler veya idealler.

Kuruluşunuzun türüne bağlı olarak, bu kategorilerden biri veya diğeri sizin için daha önemli olabilir. Örneğin, yeterlilikler belirli bir işlemi gerçekleştirmek için zorunlu bir gereklilik midir? Eğer öyleyse, bunlar yetkinlik matrislerinizde daha belirgin bir rol oynayacaktır. Bir kişinin bir yetkinliğe ne zaman hakim olduğunu ve bu yeterlik içinde kaç tane işlevsel seviye olduğunu belirlemek de önemlidir.

Çalışanlar için bireysel büyüme planı: Yetkinlik açığı organizasyon çapında belirlendiğinde, bunu çalışanlar için bireysel büyüme yollarına çevirmek de mümkündür. Bunun için yapmanız gereken ise, ekip olarak bir araya gelmek ve tüm bireysel yetkinlikleri gözden geçirmek. Bu bireysel büyüme planları, çalışanlara organizasyonda nasıl başarılı olunacağına dair yön vermeleri için SMART hedefleri içermelidir.

4. Adım: Tek bir matris şablonunda birleştirin

#4

Yukarıdaki ayrıntıları tek bir matris şablonuna girin. Çalışanların adlarını sol sütunda ve seçilen yeterlilikleri üst satırda listeleyin. Ortaya çıkan tabloya, her personel üyesinin belirli bir yetkinliği veya görevi ne ölçüde edindiğini ve bu konuda uzmanlaştığını yansıtan bir puan veya yeterlilik düzeyi ekleyin.

Örnek şablon

Takım üyeleri	İletişim	Kampanya yönetimi	İçerik pazarlama	Webinar yönetimi	Sosyal medya pazarlaması	Dizayn becerileri
Emre	8/10	7/10	9/10	7/10	3/10	2/10
Melis	4/10	5/10	7/10	6/10	8/10	3/10
Mehmet	6/10	9/10	5/10	8/10	5/10	7/10
Gizem	8/10	9/10	7/10	9/10	7/10	6/10
Yaren	7/10	4/10	4/10	3/10	4/10	8/10
Arda	7/10	4/10	6/10	7/10	9/10	3/10

#SON

Özetle; bilgi, beceri ve davranış özelliklerine sahip çalışanlar işe almak ve halihazırdaki çalışanların ilgili yetkinliklerdeki durumunu tespit edebilmek adına yetkinlik matrisi günümüzde başarılı olmak isteyen tüm organizasyonlar için tartışmasız bir ihtiyaç haline aldı. Çalışanların yeteneklerini oluşturacağınız iyi bir yetkinlik matrisi ile sadece ekiplerin değil şirketinizin de güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek büyümesine katkıda bulunursunuz.

Yetkinlik bazlı değerlendirme ile çalışanların liderlik vasfı, değişime olan uygunluğu, diğer çalışanlarla olan iletişimi ve görev yönetimi gibi yetkinliklerini değerlendirmek için Kolay İK Performans Değerlendirme uygulamasını deneyin.

ÜCRETSİZ DENEYİN



© 2023 Kolay Yazılım A.Ş.

iletisim@kolayik.com