

Kurumların en büyük gizli maliyeti, stratejik hedefler ile insan kaynağının yetkinlikleri arasındaki uçurumdur. İşlerin kişilerin inisiyatifine bırakıldığı, liyakat ve ölçülebilir performans kriterlerinin olmadığı yapılar; hantal bir bürokrasiye, kurumsal hafıza kaybına ve ciddi hizmet kusurlarına mahkumdur. Organizasyonel zafiyetler, idareyi sadece verimsizliğe değil, aynı zamanda yönetsel krizlere sürüklemektedir.

Kurumunuzun organizasyonel kapasitesi ve yetkinlik yönetimi aşağıdaki idari standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. KİŞİLERE BAĞIMLILIK VE KURUMSAL HAFIZA KAYBI

- Soru:** Kurumunuzda kritik iş süreçleri yazılı yetkinlik modellerine mi dayanıyor, yoksa "o işi sadece Ahmet Bey bilir" mantığıyla tek bir personelin tekelinde mi yürütülüyor?
- Gizli Risk:** Süreçlerin ve yetkinliklerin kurumsallaşmadığı yapılarda, tecrübeli bir personelin emekli olması veya tayin istemesi o birimde hayatı durdurur. Kurumsal hafızanın kişilerin zihnine hapsedilmesi, yeni gelen personelin adaptasyon sürecini yıllara yayar ve bu dönemde yapılan idari hatalar doğrudan üst yönetime "hizmet kusuru" olarak yansır. Bu kişilere bağımlılık krizini yasal ve idari olarak nasıl aşacaksınız?

2. YANLIŞ İŞE ALIM VE ATIL İŞGÜCÜ MALİYETİ

- Soru:** Birim amirlerini veya kilit personelleri atarken, o pozisyonun gerektirdiği "davranışsal ve fonksiyonel yetkinlikleri" ölçen objektif bir matris kullanıyor musunuz?
- Gizli Risk:** Sadece kıdem veya teknik bilgiye dayalı yapılan atamalar, yönetsel yetkinliği olmayan kişilerin liderlik koltuğuna oturmasına neden olur. Yanlış pozisyona yerleştirilen personel, hem kendi motivasyonunu kaybeder hem de ekibinin performansını çökertir. Atıl işgücünün kuruma yüklediği bu devasa gizli maliyeti ve personel sirkülasyonunu (turnover) hangi bilimsel metotlarla durduracaksınız?

3. SUBJEKTİF PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE ÇATIŞMA

- Soru:** Çalışanlarınızın performansını değerlendirirken ölçülebilir, şeffaf ve itiraz edilemez Anahtar Performans Göstergeleri (KPI) mi kullanıyorsunuz, yoksa amirlerin kişisel kanaatlerine mi güveniyorsunuz?
- Gizli Risk:** Subjektif kriterlere dayanan performans ve terfi sistemleri, kurum içinde "adam kayırma" iddialarına, derin çatışmalara ve örgütsel bağlılığın yok olmasına zemin hazırlar. Adaletsizlik hissi, personelin kuruma karşı aidiyetini bitirir ve "sessiz istifa" dalgasını başlatır. İtiraz edilemez ve şeffaf bir yetkinlik ölçüm sistemini kuruma nasıl entegre etmelisiniz?

KURUMSAL KAPASİTEYİ ULUSLARARASI STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki soruların çözüm yollarını ve modern İK prosedürlerini tereddütsüz bir şekilde uygulayamıyorsanız, kurumunuzun operasyonel kapasitesi her an devasa bir risk altındadır. Bu krizleri verimlilik kayıpları yaşadktan sonra değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Kurumsal kapasitenizi uluslararası standartlara taşımak ve idarenize özel yetkinlik modelleri kurgulamak için Vizyonder Kurumsal Yetkinlik Geliştirme Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	: Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	: Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	: 0925131571200001
İLETİŞİM	: 0.212 232 2016
GSM	: 0.545 335 2016
Eposta	: bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	: 142629
KURUMLAR V.D.:	: 9251315712
Faks:	: 0.850 811 2016
	: 0.545 332 2016