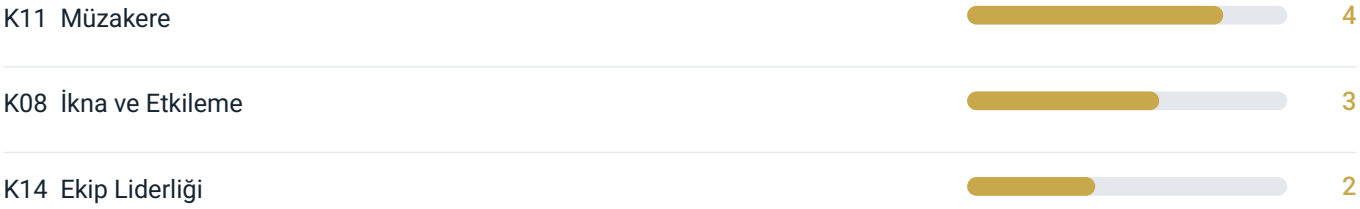
ÖRNEK RAPOR · Kişi ve firma adları gerçek değildir.

DEĞERLENDİRME RAPORU

Ekin Yalçın

Proje: Satış Yöneticisi Terfi Değerlendirmesi · Müşteri: Örnek Lojistik Genel Müdürlük · Onay tarihi: 19.11.2026

Yetkinlik Profili



Puan ölçeği:
1 · **Yetersiz**: Beklenen davranışlar gözlenmedi, kritik eksikler var.
2 · **Gelişim gerekli**: Davranışlar kısmen gözlendi, tutarlılık yok.
3 · **Yeterli**: Beklenen davranışları çoğu durumda sergiledi.
4 · **Güçlü**: Beklentiyi aşan davranışlar tutarlı biçimde gözlendi.
5 · **Rol model**: Örnek alınacak düzeyde, çevresini de yönlendiriyor.

Yönetici Özeti

Ekin Yalçın, Satış Yöneticisi rolü için yürütülen değerlendirme merkezinde rol oyunu, grup tartışması ve yapılandırılmış mülakatta gözlendi. En güçlü olduğu alan müzakere. Kriz görüşmesinde taban çizgisini baştan kurdu, karşı tarafın asıl kaygısını sorularla buldu ve nakit talebini paket öneriye çevirdi. Grup tartışmasında kararı ve süreyi yönetti, önerisini veriye bağladı ve itirazları dinledikten sonra ortak bir öneriye vardı. Gelişim alanı ekip liderliği: mülakatta beklentiyi somut ve tarihli bir adıma bağladığı örnek veremedi.

Yetkinlik ve Egzersiz Matrisi

Yetkinlik	RP-02	GD-01	IV-01	Sonuç
K11 Müzakere	4 · 4	3 · 4	—	4
K08 İkna ve Etkileme	3 · 3	3 · 4	—	3
K14 Ekip Liderliği	—	2 · 2	2 · 3	2

RP-02: Rol Oyunu: Kilit Müşteriyle Kriz Müzakeresi · GD-01: Grup Tartışması: Kısıtlı Bütçe, Çok Talep · IV-01: Yapılandırılmış Mülakat Kılavuzu: Liderlik Odaklı

Çizgi: yetkinlik bu egzersizde ölçülmedi.
İki değerlendiricinin puanı yan yana yazılır.
Sonuç, değerlendiricilerin uzlaşı toplantısında verdiği nihai puandır, hücrelerin ortalaması değildir.

Yetkinlik Detayı

Müzakere (4): Kilit müşteriyle görüşmede taviz alanını baştan belirledi, karşı tarafın asıl kaygısını sorularla açığa çıkardı ve paket öneriyle ilerledi. Görüşme boyunca ilişkiyi koruyan bir dil kullandı. Anlaşmayı ölçülebilir bir taahhüde bağlamadan kapattı, kapanıştaki sözü tarihli bir adıma çevirmesi puanı bir üst seviyeye taşırdı.

İkna ve Etkileme (3): Grup tartışmasında önerisini veriye ve ortak çıkara bağladı, sunduğu verilerin kaynağını gösterdi. İtirazlar sertleşince aynı argümanı tekrarladı, yeni bir dayanak getirmedi. Bir kez karşı görüşü özetleyip ona yanıt verdiğinde etkisi belirgin biçimde arttı.

Ekip Liderliği (2): Mülakatta ekibini yönlendirdiği örnekler genel kaldı. Beklentiyi tarihli bir adıma bağladığı ya da zor bir geri bildirimi nasıl verdiğini anlatan bir örnek veremedi. Ekibinden geri bildirim istediği ya da bir sorumluluğu devrettiği somut bir örnek de anlatmadı ve bu alan bir sonraki ölçümde öncelikli izlenecek.

Güçlü Yönler

• Müzakereye taban çizgisi ve taviz alanları belirlenmiş olarak giriyor.
• Karşı tarafın asıl kaygısını sorularla açığa çıkarıyor ve teklifini o kaygıya göre yeniden kuruyor, görüşmeyi ilişkiyi koruyarak kapatıyor.
• Grup içinde süreyi ve kararı birlikte yönetiyor, sessiz kalan üyeleri tartışmaya katıyor.

Gelişim Alanları

• Ekip içi geri bildirimde beklentiyi somut ve tarihli ifade etme.
• İtiraz sertleşince yeni bir dayanak getirme.
• Anlaşmaları ölçülebilir bir taahhütle kapatma.

Öneriler

İlk 30 gün: ekip üyeleriyle birebir beklenti görüşmeleri, her görüşmede yazılı bir sonraki adım.
İlk 60 gün: zor geri bildirim görüşmelerinde bir üst yöneticiyle gölgeleme.
İlk 90 gün: yetki devri kontrol noktalarının takvime bağlanması.

hrq | LENS
hrqlens.com