

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetim Ekibi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		

NÜFUZ ETME: İkna etmek için etkili taktikler kullanmak

Fikir birliği sağlamak ve destek almak için dolaylı yollardan nüfuz etme gibi karmaşık stratejiler kullanabiliyor.	4	3	2	1	1	1	0
Diğer Yönetim ve Denetim komiteleriyle ağ oluşturup bunu sürdürebiliyor ve personel değişimi gerçekleştirildiğinde etki ve nüfuz alanını hızla tekrar oluşturabiliyor.	4	3	2	1	1	1	0
Kurumsal politika ve faaliyetleri gereğine uygun şekilde onaylayıp kabul ediyor.	4	4	4	3	2	1	0
Karmaşık politik durum ve koşullar karşısında etkili şekilde hareket edebiliyor.	4	3	2	2	1	1	0
Üçüncü şahıslar ve dış kaynaklarla ittifak kurulmasını sağlayıp onların desteğini kazanabiliyor.	4	4	4	3	2	1	0
Diplomasi olanaklarını girişkenlik ve kararlılığıyla dengeleyebiliyor.	4	4	4	3	3	2	0
Sunumlarında dinleyicisinin hoşuna gidecek ince ayarlar yapabiliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Kilit öneme sahip karar mercilerini ve bunlara etki eden kişileri belirleyebiliyor.	4	4	4	4	3	2	0
Tepkileri ve itirazları öngörebiliyor ve bunları aşmak için gereken planları önceden oluşturabiliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Direnen itiraz odaklarıyla etkili bir müzakere süreci yönetiyor ve sonucunda ilişkilerine hasar vermeksizin ayrıcalık elde edebiliyor.	4	4	3	3	3	2	0
Başkalarının endişeleri, istekleri ve ihtiyaçlarına karşılık olarak ikna edici argümanlar oluşturup bunları etkili biçimde sunabiliyor.	4	4	3	3	3	2	0
Başkalarının güvenini kolay kazanabiliyor.	4	4	4	3	3	3	0
İtirazlar hakkında bilgi edinip bunlara cevap verebiliyor.	4	3	3	3	2	2	0
Kendi bakış açısını başkalarının desteğini kazanacak şekilde sunabiliyor.	4	3	3	2	1	1	0
Denetimden elde edilen bulguları güvenle tartışabiliyor.	4	4	4	3	3	2	0

İLETİŞİM: Karşı tarafa açık ve ikna edici mesajlar göndermek ve dinlemek

Üst düzey yöneticiler ve yönetim kurulu seviyesindeki kişilerle açık ve net bir iletişim kurabiliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Karmaşık sunumları başarıyla tamamlayabiliyor ve bu sunumların dinleyiciye göre tam ve eksiksiz anlaşılmasını sağlayacak şekilde adaptasyonunu yapabiliyor.	4	3	2	2	1	1	0
Bir dinleyici grubunun karşısına geçip onlara bir mesaj iletebiliyor.	4	3	3	2	2	1	0
Zor ve karmaşık konu ve sorunlar karşısında açık sözlü ve dürüst bir çizgi çizebiliyor.	4	4	4	4	3	2	0
Karşıdakini faal biçimde dinlemeyi becerebiliyor.	4	4	3	3	3	3	0
Uzlaşma ve abakata varma hedefini koruyor ve tam ve eksiksiz bilgi paylaşımını içtenlikle yerine getiriyor.	4	4	4	4	3	2	0
İletişim kanallarını açık tutuyor ve iyi haberlere olduğu kadar kötü haberlere karşı da anlayışlı bir tutum benimseyebiliyor.	4	4	4	4	3	2	0
İletişim şeklini ve üslubunu karşıdaki dinleyici grubunun tecrübe düzeyine göre ayarlayabiliyor.	4	4	3	3	2	2	0
Karmaşık fikirleri karşıdakine aktarmak için uygun analogilere, görsellere ve diğer tip tekniklere başvuruyor.	4	3	2	2	1	1	0
İletişimi müsait bir zamanda kurmayı becerebiliyor.	4	4	4	3	2	1	0
Doğru kararlar vermek için gereken tüm olgu ve gerçekleri ortaya koyabiliyor.	4	4	4	3	2	1	0
Muhafif fikirleri doğru şekilde aktarıp yorumluyor.	4	3	2	2	2	1	0
Gelen sorulara karşı dolaysız ve uygun cevaplar oluşturabilmek için güçlü dinleme becerilerinden faydalanıyor.	4	4	4	3	3	2	0

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

	İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetçi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
	CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		
Fikirlerini toparlayıp açık ve net şekilde sözlü olarak ifade edebiliyor.	4	4	3	3	2	2	0
Yazılı iletişim kanallarını kullanırken gramer ve noktalama kurallarına uyuyor ve bu çerçevede etkili ve profesyonel bir yazılı iletişim kurabiliyor.	4	3	3	3	3	3	0

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetim Ekibi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		

YÖNETİM

Politikalar ve prosedürler

Kurumun kilit öneme sahip politikaları, uygulamaları ve prosedürlerini sorulduğunda başkalarına aktararak öğretecek kadar iyi anlıyor.	4	4	4	3	2	1	0
Şirket politikaları, uygulamaları ve prosedürlerinin gereğince izlenmesini ve tatbik edilmesini sağlıyor.	4	4	4	3	2	1	0
Yeni iç denetim fırsatlarını belirlemek amacıyla pazar, ürün ve sektör hakkındaki bilgi birikimini kullanıyor.	4	3	3	2	1	İlgili değildir.	0

İşe alma

Üstün nitelikli adayların her seferinde işe alınmasını sağlayan seçim sistemlerini belirleyebiliyor.	4	3	2	2	İlgili değildir.	İlgili değildir.	0
Tam ve eksiksiz geliştirilmiş ve düzenli olarak güncellenen bir halefiyet planlamasına sahip.	4	3	2	2	İlgili değildir.	İlgili değildir.	0
Adayların kabiliyetlerini ve yetkinliklerini değerlendirmeye yarayan çeşitli değerlendirme araçları ve testlerinden faydalanıyor.	4	3	3	2	1	İlgili değildir.	0
İş yükünü ve yoğunluğunu izliyor ve gösterilen ekstra çabalar için karşısındaki takdir ediyor.	4	3	3	2	1	İlgili değildir.	0
Personelin problemleri, istekleri, endişeleri ve sorularına gereken duyarlılığı gösteriyor.	4	4	3	2	1	İlgili değildir.	0
Kendisinin ve/veya başkalarının gelişimsel gereksinimleri için proaktif kararlar alıyor.	4	3	3	3	2	2	0
Çeşitliliği yönetiyor, teşvik ediyor ve/veya destekliyor.	4	3	3	2	1	1	0
Ekip üyeleri için gelişim planları geliştiriyor ve bunları yönetiyor.	4	3	3	3	2	İlgili değildir.	0

Öncelik belirleme, planlama, performans yönetimi ve müşteriye odaklanma

Kurumsal vizyonu destekleyici davranış kalıplarına örnek oluyor.	4	4	4	3	3	2	0
Performansla ilgili problemlerle uygun biçimde ilgileniyor.	4	4	3	3	İlgili değildir.	İlgili değildir.	0
Başkalarından performans geri bildirim almak için talepte bulunuyor ve başkalarına performans geri bildirimlerinde bulunuyor.	4	4	3	3	İlgili değildir.	İlgili değildir.	0
İşle ilgili faaliyetler için açık ve net, iyi tanımlanmış, istenen sonuçları belirliyor ve bu doğrultuda süreci ve ilerlemeyi takip ediyor.	4	4	3	3	2	2	0
İşle ilgili problemler hakkındaki bir tartışmayı kontrol altında tutabiliyor ve bu tartışmanın sonuçlarını yönetebiliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Kişisel problemler hakkındaki bir tartışmayı kontrol altında tutabiliyor ve bu tartışmanın sonuçlarını yönetebiliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Ekip üyelerini harekete geçirmek ve onlara güç vermek için onları motive ediyor ve bunun için çeşitli yaklaşımlara başvuruyor.	4	3	2	2	1	1	0
Çalışanların neye odaklanmaları gerektiğini gösteriyor.	4	4	3	2	1	1	0

Zaman yönetimi, hedeflere ulaşmak ve görevleri başarmak ve organizasyonel beceriler

Görevleri/projeleri yürütürken aynı anda birden çok görevi yerine getirebiliyor.	4	4	3	2	2	1	0
Görevlerini ve kendisine verilen görevler için atanan hedefleri zamanında ve etkin biçimde yerine getiriyor.	4	4	4	3	3	2	0
Performansla ilgili sorumluluk onlarda kalmak kaydıyla, başkalarına performansları hakkında kılavuzluk ediyor.	4	4	3	2	1	İlgili değildir.	0
Ortaya zor hedefler koyup çevresinde kuvvetli bir aciliyet ve inatçılık hissi yaratıyor.	4	4	3	2	1	İlgili değildir.	0

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

	İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetçi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
	CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		
Hedeflere ulaşmak için mücadele ediyor ve görevleri belirliyor.	4	3	3	3	3	3	0
Sunulan kaynakları etkin ve etkili kullanıyor.	4	3	3	3	3	2	0
Çalışma hayatı ve gündelik hayat arasındaki dengeyi tanıyor, anlıyor, koruyor ve yönetiyor.	4	3	3	2	2	2	0
Zamanı etkili kullanıyor.	4	4	3	3	3	3	0
Enerjisini kritik görevler üzerinde odaklayabiliyor.	4	4	4	3	3	2	0

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetim Ekibi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		

LİDERLİK: Gruplara ve insanlara ilham vermek ve kılavuzluk etmek, kurumsal bağlılık inşa etmek ve girişimsel

İlham verici bir kişisel, grup-temelli veya kurumsal vizyon geliştirebiliyor.	4	3	3	2	2	1	0
İç denetim ekibi içerisinde birliği oluşturmak ve bağlılığı inşa etmek için gereken programları geliştirip uygulamaya geçirebiliyor.	4	3	3	3	2	2	0
İç denetim hedeflerine ulaşmak için önceden hesaplanmış önemli riskler alıyor.	4	3	2	2	1	İlgili değildir.	0
Davranışlarıyla örnek oluyor.	4	4	4	4	4	2	0
İç denetim fonksiyonunu başkalarına karşı savunabiliyor.	4	4	3	3	2	2	0
Doğru bildiklerine ve inançlarına göre hareket edebiliyor.	4	4	3	3	3	2	0

DEĞİŞİM KATALİZÖRÜ: Değişimi başlatmak, yönetmek ve onunla baş etmek

Değişimi savunuyor ve başkalarını bu değişim peşinde tutabiliyor; kilometre taşları ve zaman çizelgesi belirli olan bir değişim stratejisi geliştirebiliyor.	4	3	2	1	1	İlgili değildir.	0
Başkalarından beklenen değişime örnek oluyor.	4	4	4	3	2	1	0
Değişim teşebbüsleri için potansiyel engelleri ve kaynakları doğru değerlendirebiliyor.	4	3	2	2	1	1	0
Değişimi başlatan kişiler için kaynak temin ediyor, engelleri kaldırıyor ve onları savunuyor.	4	3	3	2	1	İlgili değildir.	0
İş verimliliğini koruyabiliyor ve değişen bir iş ortamına karşı olumlu tepkiler veriyor.	4	4	4	3	3	2	0
Mevcut strajiler işlev göstermiyorsa, bunları doğru ve düzgün biçimde değiştirebiliyor.	4	3	İlgili değildir.	İlgili değildir.	İlgili değildir.	İlgili değildir.	0
Mevcut taktikler işlev göstermiyorsa, bunları doğru ve düzgün biçimde değiştirebiliyor.	4	4	3	3	2	2	0
Değişim süreci esnasında çalışanların yönünü ve odağını yönetebiliyor.	4	3	3	2	1	1	0
Yeni fikirleri, sistemleri ve prosedürleri destekliyor.	4	4	4	3	3	2	0
Değişen durum ve koşullara karşı, yaratıcı fikir ve eylemlerle hızla cevap verebiliyor.	4	4	3	3	2	2	0
Değişim gereksinimini destekliyor.	4	4	4	3	2	2	0
Çevre ve görevlerdeki değişimin nedenlerini anlamak için adım atıyor.	4	4	3	3	2	2	0
Fikirler ve eylemler henüz tam olarak açıklığa kavuşturulmamış olsa dahi adım atabiliyor.	4	4	4	3	3	3	0
Stresle başa çıkabiliyor.	4	3	3	3	2	1	0

ÇATIŞMA YÖNETİMİ: Anlaşmazlıkları görüşmek ve çözmek

Bir kriz karşısında önderlik edebiliyor.	4	3	3	3	2	İlgili değildir.	0
Potansiyel çatışmaları belirleyebiliyor, anlaşmazlıklara açıklık kazandırabiliyor ve bu anlaşmazlıkların azalmasına yardımcı olabiliyor.	4	4	3	3	2	2	0
Anlaşmazlıklar karşısında karşılıklı kazanç sağlayan çözümler planlayabiliyor, tarafları ortak bir zeminde buluşturabiliyor ve ilgili anlaşmazlık kaynaklı aksamaları ve bozulmaları asgari seviyeye çekebiliyor.	4	4	3	2	1	1	0
Diplomasi yeteneklerini ve davranışlarını ortama göre ayarlama becerilerini kullanarak zor insanlarla ve hassas konularla başa çıkabiliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Anlaşmazlık, çatışma veya karşılıklı kızgınlık/kırgınlık durumlarıyla ilgilenerek taraflar arasında sağlıklı bir ilişki ve iletişim atmosferi yaratabiliyor.	4	3	3	2	2	1	0
Müzakereyi ve açık tartışmayı teşvik ediyor.	4	4	4	3	2	1	0

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
- 2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
- 3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
- 4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

	İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetçi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
	CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		
Karşısındakini dinliyor.	4	4	3	3	3	3	0

KİŞİLERARASI BECERİLER

Başkalarıyla etkili bir iletişim kurmak için gereken beceriler

Açıklamalar

- 1 = Sadece farkındalığa sahip
 2 = Başkalarından aldığı desteğe bağlı olarak temel bir yetkinlik ve bilgi birikimine sahip
 3 = Başkalarından bağımsız olarak rutin durumlar karşısında yetkinliğe sahip
 4 = Başkalarından bağımsız olarak özgün ve karmaşık durumlar karşısında yetkinliğe sahip

İç Denetim Yöneticisi (CAE)	Direktör	İç Denetim Müdürü	Kıdemli İç Denetim Yöneticisi	İç Denetim Ekibi Elemanları	Yeni İç Denetçi (1 yıldan kısa zamandır)	Öz-Değerlendirme
CAE		Tecrübeli		Yeni İç Denetim Ekibi Elemanları		

BAĞ KURMAK: Araçsal ilişkileri beslemek, ortak hedefler doğrultusunda başkalarıyla çalışmak

Kapsamlı enformel ağları besliyor ve koruyor.	4	4	4	3	2	2	0
İnsanların birbirleriyle ilişki kurmalarına yardımcı olan fırsatlar yaratabiliyor ve etkinlikler düzenliyor.	4	4	3	3	2	1	0
Başkalarını takdir ediyor ve övüyor.	4	4	3	3	2	2	0
Kişisel deneyimlerini ve bakış açısını paylaşarak ilişki kuruyor.	4	4	3	3	3	2	0
Başkalarını ilişki çemberinde tutuyor.	4	4	4	3	3	2	0
İlişkilerini geliştirmesini sağlayan temas ve irtibat olanaklarını araştırıyor.	4	4	3	2	2	1	0
Samimiyeti arttıran konuşmalar başlatabiliyor ve bu tip konuşmalara aktif olarak katılabiliyor.	4	4	4	4	3	3	0
Ulaşılabilir ve becerikli biri olarak tanınıyor.	4	4	4	3	3	3	0
Diplomasi olanaklarını ve ortama göre davranma becerilerini kullanıyor.	4	3	3	3	2	2	0

İŞBİRLİĞİ VE YARDIMLAŞMA: Ortak hedefler doğrultusunda başkalarıyla çalışmak

Planları, bilgileri ve kaynakları başkalarıyla paylaşmak suretiyle işbirliği yapıyor.	4	4	4	3	2	2	0
Profesyonel, güvenli ve işbirlikçi bir çalışma ortamını destekliyor.	4	4	4	3	2	2	0
İşbirliği olanak ve fırsatlarını belirleyebiliyor ve besleyebiliyor.	4	3	3	2	2	1	0
Departmanlar ve diğer gruplar arasında işbirliği kurabiliyor.	4	3	3	3	2	1	0
Kendisinden talep edilmeden eylem ve faaliyette bulunabiliyor.	4	4	4	3	2	1	0
Üst düzey yöneticiler arasında rahat ve özgüvenli davranabiliyor.	4	4	4	3	2	1	0
Kendi sınırlarını biliyor.ve gerektiğinde tavsiye ve destek arayışına giriyor.	4	4	3	3	3	3	0
Hatalarını kabul ediyor.	4	4	4	3	3	3	0
Güvenilirliğe saygı duyuyor ve önem veriyor.	4	4	4	3	3	3	0

EKİP KABİLİYETLERİ: Ortak hedefler doğrultusunda grup sinerjisi yaratmak

Saygı, yardımseverlik ve işbirliği gibi, bir ekipte bulunması gereken niteliklere örnek teşkil edecek davranışlarda bulunuyor.	4	4	3	3	2	2	0
Takımın tüm üyelerinin faal ve istekli bir şekilde katılım göstermesini sağlayabiliyor.	4	3	3	2	2	1	0
Ekip kimliğini, birlik ruhunu ve ekip içi bağlılığı kurabiliyor.	4	3	3	2	1	1	0
Grubu ve onun saygınlığını koruyor; ekibin itibarını ve saygınlığını ekip üyeleriyle paylaşıyor.	4	4	4	3	2	1	0
Ekibi kurum içerisinde savunuyor.	4	3	3	3	2	2	0
Organizasyonel engellerin kaldırılmasına ve ekibe katkıda bulunacak kaynakların belirlenmesine yardımcı oluyor.	4	3	3	2	2	1	0
Başkalarını bir takım olarak çalışmaları için teşvik ediyor ve daha iyi birer takım üyesi olmaları için onlara yardımcı olmak maksadıyla geribildirimde bulunuyor.	4	4	3	2	1	İlgili değildir.	0
Kendine mâl etmeden ekip için katkı sağlayabiliyor.	4	3	3	2	1	1	0
Ekip atandığı bir görevi yerine getirirken hedeften saptığında yol gösterebiliyor.	4	3	2	2	1	İlgili değildir.	0
Diğer ekip üyelerinin çabalarını görüyor.	4	4	3	3	2	2	0
Diğer takım üyelerine bağlılığa riayet ediyor.	4	4	4	3	3	3	0
Ekip içerisinde iyi atmosferin korunmasına yardımcı oluyor.	4	4	4	3	3	3	0
Diğer ekip üyeleriyle işbirliği yapıyor.	4	4	3	3	3	3	0
Fikirlerini paylaşıyor.	4	4	4	3	3	3	0