

Performans Değerlendirme

Sunum İçeriği

Performans kavramı

Performans değerlendirme

Performans değerlendirme sisteminin yararları

Performans değerlendirme sonuçlarının kullanım alanları

Performans değerlendirme sisteminin kurulması-aşamaları

Performans değerlendirmede yapılan hatalar

Performans kavramı

Bir çalışanın belirli bir zaman sürecinde kendisine verilen görevi yerine getirmesi ile elde ettiği sonuçlardır.

Bir kişi veya örgütün önceden saptanmış standartlara/hedeflere ulaşma derecesidir.

İyi oluşturulmuş bir performans değerlendirme sistemi;

- ❑ Çalışanların, yöneticilerinin kendilerinden neler beklediğini, performanslarının nasıl algılandığını doğru bir biçimde anlayabilmesini,
- ❑ Yöneticilerin ise, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlayabilmesini,
- ❑ Kurumsal amaçları gerçekleştirmede, çalışanların bireysel katkısının ne olduğunun belirlenmesini,

sağlar

Performans değerlendirme sonuçlarının kullanım alanları

- ✓ Ücret-maaş yönetimi,
- ✓ Kariyer geliştirme sistemi, terfi ve yer değiştirme kararları,
- ✓ İşten ayırma kararları (4857 sayılı iş kanunu – yasal belge niteliği),
- ✓ İGP, kliniklerde hemşire ihtiyacının belirlenmesi,
- ✓ Hemşirelerin eğitim veya kişisel gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- ✓ Performansın geliştirilmesi (alışana yapıcı eleştiride bulunmak),

Performans değerlendirme sisteminin kurulması

1. Performans değerlendirme amaçlarının belirlenmesi
2. Performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi
3. Performans değerlendirmeyi yapacak kişilerin belirlenmesi
4. Performans değerlendirme yönteminin seçilmesi
5. alışanlarla performans değerlendirme sonuçlarını tartişma

Performans değerlendirme yöntemi

- Kişilerarası karşılaştırmalara dayalı yaklaşım
- Ortak performans kriter ve standartlarına dayalı yaklaşım
- Davranışsal temellere dayalı yaklaşım
- Bireysel performans standartlarına dayalı yaklaşım
- Yetkinliklerden yararlanma

Çalışanlarla performans değerlendirme sonuçlarını tartışma

Sonuçların, çalışanlarla tartışılması, çalışanın performansının izlenmesi ve geliştirilmesi açısından önemlidir. böylece çalışanlar, kendi performanslarının yöneticileri ve başkaları tarafından nasıl görüldüğünü öğrenerek olumsuzluklarını düzeltmeye çalışırlar.

Performans değerlendirme görüşmeleri: performans değerlendirme görüşmesi, çalışanın geçmişteki performansı ile gelecekteki potansiyel performansı hakkındaki görüşleri, geri bildirim yoluyla aktardığı gözden geçirme toplantıdır. Burada, günlük iş akışı sırasındaki yönetici-çalışan etkileşimleri, yazılı kayıtlar, formal performans görüşmeleri, gerektiğinde yapılan koçluk ve disiplinsizlik konuşmaları yer alır.

Performans Değerlendirme Görüşmesinde Dikkat Edilecek Noktalar

1. Görüşmeye hazırlanma
2. Görüşmenin yönlendirilmesi
3. Görüşmenin sonlandırılması
4. Görüşmede yapılmaması gerekenler
5. Görüşme sonrasında

Performans Değerlendirmede Karşılaşıl原因 Sorunlar

Değerlendiriciden kaynaklanan hatalar

- Hale etkisi
- Merkezi eğilim
- Aşırı olumlu ya da olumsuzluk
- Yakın geçmişteki olaylardan etkilenme
- Sabit Hata
- Bölümler arası değerleme farklılığından kaynaklanan hatalar

Sistemden kaynaklanan hatalar

- Kontrast hataları
- İşin önemiyle ilgili hatalar
- Standart eksikliği