

Performans Değerlendirme**Performans nedir?**

İnsanın sahip olduğu **kapasitesini** kullanarak, bir işi **belli zaman dilimi içinde** başarıyla tamamlayabilmesidir.

Kişinin başarısından bahsetmek için,

- **Önceden tanımlanmış bir işin olması,**
- kişinin **bedensel** ve **zihinsel yetenek,** **bilgi** ve **becerisinin** bu işe uygun olması ve
- kişinin bu işi **önceden belirlenen standartlara** uygun olarak yerine getirmesi gerekmektedir.

Ölçemediğin Şeyi;

* Yönetemezsin,

* Geliştiremezsin...

Performans Değerlendirme;

Bir yöneticinin, önceden belirlenmiş **standartlarla karşılaştırma** ve **ölçme** yoluyla personelin **iş başarımını** değerlendirmesi sürecidir.

Performans Değerleme Sisteminin Özellikleri

- Adil,
- Güdüleyici,
- Geliştirici,
- Durumlara uygun,
- Geçerli ve güvenilir,
- Kapsamlı ve
- Sürekli olmalıdır.
- Katılıma olanak sağlamalıdır.

Performans değerlendirmenin aşamaları

- Değerlendirme **kriterlerinin** (standartlarının) belirlenmesi
- Uygun performans değerlendirme **yöntem**inin seçilmesi
- Performans **değerleyicilerin** seçilmesi

Performans Değerlendirme Yöntemleri;

Sıralama Yöntemi

Bir kişiyi diğerleriyle karşılaştırmaktır..

Adam adama karşılaştırma yöntemi

Bir birey başka bireyle karşılaştırılır.

7

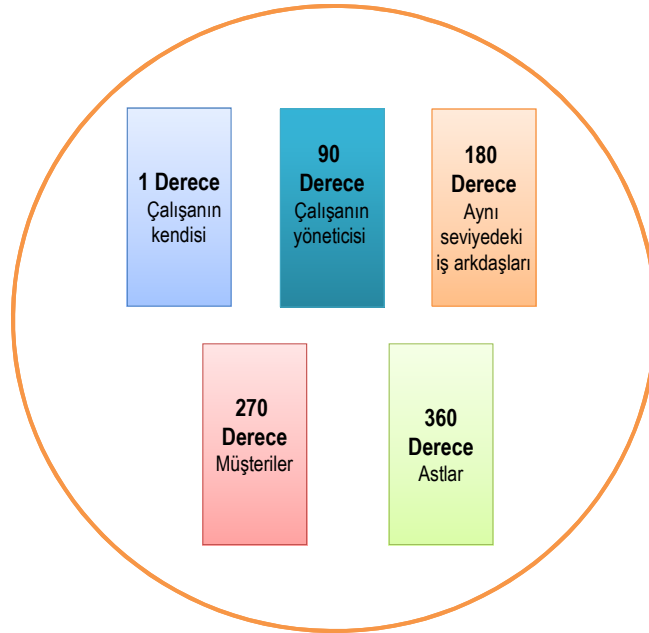
Grafik Derecelendirme Yöntemi

Değerlemeyi yapan kişi, grafik değerlendirme formları üzerinde yer alan ve uygun gördüğü sıfat veya rakamı **işaretleyerek** değerlemeyi yapar.

8

Yerinde inceleme ve gözlem yöntemi

- Bu yöntemde İK uzmanı, amire her işgörenin başarısı hakkında ayrıntılı sorular sorar ve daha sonra değerlendirme raporları hazırlar.

360 Derece Geribildirim Yöntemi

Performans Değerlendirmede Yapılan Hatalar

- Aşırı Olumluluk (Hoşgörü)
- Aşırı Olumsuzluk (Katılık)
 - Hale (Halo) Etkisi
 - Kontrast Hataları
- Yakın Zaman Etkisi
- Kişisel Önyargılar
 -

11

Aşırı Olumluluk (Hoşgörü)

Aşırı Olumsuzluk (Katılık)

'değerlendirme enflasyonu'

çalışanın performansının
olduğundan daha **yüksek**
veya **düşük**
 değerlendirilmesidir.

12

Hale (Halo) Etkisi

Hale etkisi, çalışanın **belli bir iş alanındaki mükemmelliğine** bakarak, *diğer alanlarda da olduğundan daha yüksek değerlendirme,*

Boynuz etkisi; çalışan, **bütün yönlerinde başarılı olduğu halde bir tek yönde pek başarılı değilse**, bu başarılı olmadığı yön üzerinde durulması..

13

Kontrast Hataları

Değerlendirilen her astın, bir önceki kişinin aldığı puandan etkilenmesi..

14

Yakın zaman etkisi

Personelin **son zamanlardaki** çalışmalarına/performansına odaklanarak değerlendirme yapmaktır.

Futbol takımlarının teknik direktörleri..

15

Kişisel Önyargılar

İki kişinin geçmişteki ilişkilerine, yaş, cinsiyet, ırk, dil ve dine ilişkin önyargılar..

16