

PERFORMANS DEĞERLEME

Amaç ve Fayda	Bu doküman ile, personellerin performans değerlemelerine ilişkin bilgilerinin nasıl kayıt altında tutulacağı ve raporlanacağı hakkında bilgi verilmesi amaçlanmıştır.
Yayın Tarihi	03/05/2006
Kategori	<input checked="" type="checkbox"/> Yeni Modül
Ürün Grubu	<input checked="" type="checkbox"/> Fusion <input checked="" type="checkbox"/> Fusion Standart
Modül	<input checked="" type="checkbox"/> Performans Değerleme
Versiyon Önkoşulu	<input checked="" type="checkbox"/> Ürün Kategorisi Önkoşulu <input checked="" type="checkbox"/> Modül Önkoşulu (Sistem)
Yükleme ve Gereken Dosyalar	<input checked="" type="checkbox"/> HRPerf.dll <input checked="" type="checkbox"/> HRPRFTRK.DLL
Yükleme Sonrası İşlemler	<input checked="" type="checkbox"/> DBUPDATE Programının Çalıştırılması <input checked="" type="checkbox"/> İlgili Program Seçeneklerine Hak Tanımlanması
Uygulama	<p>Performans, çalışanın belirli bir süre içinde gerçekleştirdiği iş görme derecesi olarak tanımlanabilir. Performans değerlendirme ise, çalışanın işe ait önceden saptanan standartlarla, gösterdiği performansın karşılaştırılması ve standartlara yaklaştırılması için gerekli faaliyetlerin sistematik bir yaklaşım içinde ele alınmasıdır. Daha kısa bir ifadeyle, çalışanın işinde sağladığı başarı ve gelişme yeteneğinin sistematik değerlemesidir.</p> <p>Performans değerlemesinde sistematik süreç, çalışandan beklenen (hedeflenen) performans düzeyini belirlemek, çalışanın hedeflenen düzeye ulaşma derecesini tespit etmek, bir fark varsa bu farkı en etkili ve en kısa sürede kapatacak faaliyetleri planlamak ve gerçekleştirmektir.</p> <p>Performans Değerleme Modülünün kullanılabilmesi için firmada, yukarıda anlatılanlara benzer yapıda, belli dönemlerde çalışanların hedeflerinin belirlendiği ve dönem sonlarında belli bir sistematığe göre hedeflerin gerçekleşme oranının değerlendirildiği bir sistem bulunması gerekmektedir. Performans Değerleme Modülü ile, bu mevcut sistem, pakete uyarlanır ve kayıtların girilerek saklanacağı, raporlanabileceği ortam oluşturulur. Böyle bir sistemin mevcut olmadığı firmada, öncelikle sistemi oluşturacak yapı, modül dışında hazırlanmalıdır.</p>

PERFORMANS DEĞERLEME GİRİŞ

Performans Değerleme

Performans Değerleme Ana Kodlama

- 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME K

Kodu	P2006
Açıklama	2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME KAYITLARI
Başlangıç Tarihi	01.01.2006
Bitiş Tarihi	31.12.2006
Değerleme Skalası	5

Baş. Tarihi	Bit. Tarihi	Değ. Skalası	Açıklama
01.01.2006	31.12.2006	5	2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME KAYITLARI

Performans Değerleme Modülünde, tüm bilgi girişi bu bölümden yapılmaktadır. Bu bölüm, ağaç yapısında veri girişine izin verir. Performans Değerleme sistemindeki hiyerarşi, ağaç yapısında seviyelendirilmiştir. Ağaç yapısı kullanımı ve her seviyede girilmesi gereken bilgiler, bundan sonraki bölümlerde anlatılacaktır.

Ağaç Yapısı Kullanımı

Ağacın hangi dalı üzerinde bulunduğu, ekranın solundaki pencerede izlenirken, bulunulan dal ile ilgili kayıtlar, sağ taraftaki pencerede, İnsan Kaynakları paketinin standart dinamik ekranları ile yapılabilir. *Bkz: Sistem Modülü/Veri Giriş Ekranları*. Ağaç yapısının her bir dalında bulunan kayıtlar aslında birer sistem nesnesi olup içerik bakımından düzenlenebilmektedir. Nesne isimleri her bir dal için anlatımlarda verilecektir. İnsan Kaynakları paketinin nesne tabanlı yapısı ve nesnelere düzenleme işlemleri için *bkz: Sistem Modülü/Netsis Uyarlanabilir Veritabanı Sistemi, Nesne Tanımları*.

Dal Açık: Ağacın dallarının solunda bulunan - işareti, ilgili dalın açık ve altındaki kayıtların görünür olduğu anlamına gelir. Bu işaret üzerinde mouse ile bir kez tıkladığında dal kapanır.

Dal Kapalı: Ağacın dalının sol tarafında bulunan + işareti ise, bu dalda bir ya da birden fazla kayıt olduğu, ancak dalın kapalı, kayıtların görünmez durumda olduğunu anlatır. Bu işaret üzerinde mouse ile bir kez tıkladığında dal açılıp altındaki kayıtlar görünecektir.

Daldan Dala Geçiş: Ağaç dallarında hareket ederken, üzerinde bulunulan dal açık ve aktif olduğunda, ancak bu dalın kayıtları üzerinde çalışılabilmektedir. Bu durumda başka bir dalın kayıtları açılmaz. Başka bir dalın kayıtları üzerinde çalışmaya geçiş için, öncelikle üzerinde çalışılan dal kapatılmalı, sonra da yukarı doğru tüm dallar kapatılarak, üzerinde çalışılmak istenen dala doğru tekrar dal açma işlemi yapılmalıdır.

Dalda Kayıt Yok: Ağacın dalının sol tarafında herhangi bir işaret yok ise, ağacın dalında herhangi bir kayıt yok demektir. Kayıt olmayan dal üzerinde iken, sağ pencereye geçilip kayıt işlemleri, standart ekran kullanımı prensipleriyle yapılabilir.

Ana Kodlama

Performans Değerleme sistemindeki ana değerlendirme dönemlerinin tanımlanacağı bölümdür. Örneğin yıllık performans değerlendirme yapılıyor ise, bu bölümde her yıl için bir kayıt açılmalıdır. Yıl içinde revizeler yapılıyor ise, revize kayıtları ayrı bir bölümde tanımlanmaktadır.

Performans Değerleme Girişi ekranı ilk açıldığında ağacın Ana Kodlama dalı boş olarak görünecektir. Ana kod kayıtlarını tanımlamak için, sağ pencereye geçilip her bir ana kod için kod ve diğer bilgiler girilmelidir. Girilen ana kod kayıtlarının her biri, hem ağacın bir dalı olarak, hem de ana kodlar gridinde görünecektir. Nesne adı: TPerfAnaKod. Nesnede değerlendirme döneminin başlangıç ve bitiş tarihleri ile, tüm değerlendirmeler için skala (kaç üzerinden not verileceği) belirlenmelidir. Bu sahalara nesne düzenleme sırasında müdahale etmeyiniz.

Hedef Grupları

Açıklama	Ağırlık Oranı
İŞ HEDEFLERİ	70
KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ	30

Her bir performans değerlendirme dönemi için ana hedef gruplarının yani hedef tiplerinin ve her bir hedef tipinin değerlendirme notu üzerindeki ağırlığının belirleneceği bölümdür. Örneğin, 2006 yılı performans değerlendirme döneminde, her kişiye 5'er adet iş hedefi ile, 3'er adet kişisel gelişim hedefi belirlenecektir. Bu durumda, "İş Hedefleri" ve "Kişisel Gelişim Hedefleri" olmak üzere iki tip hedef grubu tanımlanmalıdır. İş hedeflerinin gerçekleştirme başarısı, son değerlendirme notunu %70, kişisel gelişim hedeflerinin gerçekleştirme başarısı ise, son değerlendirme notunu %30 olarak etkileyecek ise, bu oranlar, her bir hedef grubunun ağırlık oranı olarak belirtilmelidir. Hedef gruplarının toplam etkisi %100 olmalıdır.

Ağaç yapısında, ana kodlama altında tanımlı olan ana dönem için, Hedef Grupları dalı, boş olarak görünecektir. Hedef grup kayıtlarını tanımlamak için, sağ pencereye geçilip, hedef grupların kod ve diğer bilgileri girilmelidir. Nesne adı: THedefGrup.

Hedef gruplarının altında herhangi bir dal tanımlanmamaktadır. Bu gruplar, ana dönem altındaki diğer dallarda girilecek olan, kişilerin performans hedeflerinin grupları olarak kullanılacaktır.

Değerleyen Gruplar

Performans Değerleme

Performans Değerleme Ana Kodlama

- 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME K...
- Hedef Grupları
- Değerleyen Grupları
 - AMIRLER
 - İŞ ARKADAŞLARI
 - Kendisi
 - ÜST DÜZEY
- Performans Değerleme Ara Dönemleri

Kodu: AMIR

Ana Kod: F2006 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME KAYITLARI

Açıklama: AMIRLER

Arama Tipi: SAHIP Bir Üst Seviye

Ağırlık Oranı: 70

Açıklama	Arama Tipi
>> AMIRLER	SAHIP Bir Üst Seviye
İŞ ARKADAŞLARI	KARDES Aynı Seviye
Kendisi	0 Kendisi
ÜST DÜZEY	USTSAHIP Bütün Üst Seviyeler

Performans değerlendirme döneminde, kişiler için değerlemenin standart olarak kim tarafından yapılacağı belirlendiği bölümdür. Örneğin genel olarak herkesi kendi amiri değerlendirecek olabilir. Ya da herkesi amiri, ve bir iş arkadaşı değerlendirecek olabilir. Burada belirlenen değerleyen grubu, varsayılan grup olup, kişi bazında değerleyen belirlemeye yardımcı olacaktır. Ancak kişi bazında, burada belirtilenden farklı bir grupta değerleyen belirlemek mümkündür.

Performans değerlendirme ana dönemin altında bulunan değerleyen grupları dalı, boş olarak görünecektir. Değerleyen grupları bilgilerini tanımlamak için, sağ pencereye geçilip, tanımlar girilmelidir. Nesne Adı: TDegerGrup.

Arama Tipi: Değerleyen gruplarında belirtilecek olan arama tipine göre, program kişi bazında değerlendirme yapabilecek olan kişi(ler)i,

SAHIP Bir Üst Seviye

USTSAHIP Bütün Üst Seviyeler

SAHIP Bir Üst Seviye

KARDES Aynı Seviye

UYELER Herkes

0 Boş

0 Kendisi

organizasyon şemasından bularak getirecektir. Bkz: Organizasyon Yönetimi. Burada belirlenen tiplere göre, çalışanları değerleyebilecek kişiler şu şekilde belirlenir.

USTSAHIP (Bütün Üst Seviyeler): Organizasyon şemasında, kişinin bağlı olduğu amiri ve amirinin bağlı olduğu en üst seviyeye kadar şemada mevcut kişiler. Örneğin: Satın alma uzmanı pozisyonunda bir kişi için, bu seviye belirlendiğinde, kendisinin bağlı olduğu satın alma müdür yardımcısı, satın alma müdür yardımcısının amiri satın alma müdürü, satın alma müdürü amiri genel müdür yardımcısı ve genel müdür yardımcısı amiri genel müdür olmak üzere 4 kişiden bu çalışana değerleyecek olan(lar) seçilebilir.

SAHIP (Bir Üst Seviye): Organizasyon şemasında, kişinin bağlı olduğu amiri anlamına gelir. Örneğin: Satın alma uzmanı pozisyonunda bir kişi için, bu seviye belirlendiğinde, kendisinin bağlı olduğu satın alma müdür yardımcısı, bu çalışana değerleyecek olan kişi olarak atanır.

KARDES (Aynı Seviye): Organizasyon şemasında, değerlendirilecek olan kişi ile aynı seviyedeki kişiler anlamına gelir. Çalışma arkadaşlarının değerlendirme yapacağı durumda belirlenecek seçenektir. Çalışma arkadaşları içinden, çalışana değerleyecek olan kişi(ler) seçilebilir.

UYELER (Herkes): Organizasyon şemasında yer alan herhangi bir kişi değerlendirme yapabilecek anlamına gelir. Bu kondisyonda çalışana değerlendirecek kişi(ler) tüm şema içinden seçilebilir.

0 (Boş): Firmanın organizasyonu içinde yer almayan (örneğin, müşteriler, iş ortakları gibi) dış kişilerin değerlendirme yaptığı durumda kullanılır.

0 (Kendisi): Çalışanın kendi kendini değerlendireceği anlamına gelir.

Ağırlık: Belirlenen değerleyen grupta yapılacak değerlendirmenin sonuç puanına

etkisinin oranıdır. Örneğin; her çalışanın amirinin değerlendirmesi %70, çalışma arkadaşının değerlendirmesi %30, kendi kendini değerlendirmesi ise %0 (bilgi amaçlı) olarak tanımlanabilir. Ağırlık toplamının %100 olması gerekmektedir.

Değerleyen grupların altında herhangi bir dal tanımlanmamaktadır. Bu gruplar, ana dönem altındaki diğer dallarda girilecek olan, kişilerin performans değerlemelerini yapacak olanları belirlemek amacıyla kullanılacaktır.

Performans Değerleme Ara Dönemleri

Kodu	Baş Tarihi	Bit. Tarihi	Açıklama
>> P2006	01.01.2006	31.12.2006	2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME

Performans Değerleme Ana Kodları (dönemleri) altında, bir dönemde yapılan revize çalışmaları için, ara dönemler açılabilir. Dönem içinde herhangi bir revizyon yapılmıyorsa dahi, tüm dönemi kapsayan bir ara dönem tanımlanmak zorundadır. Örneğin; 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME (1-1-2006, 31-12-2006 tarihlerini kapsayan) ana dönemi için, 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME (1-1-2006, 31-12-2006 tarihlerini kapsayan) ara dönemi tanımlanmak zorundadır.

Performans değerlendirme ana dönemin altında bulunan Performans Değerleme Ara Dönemleri dalı, boş olarak görünecektir. Ara dönemleri tanımlamak için, sağ pencereye geçilip, tanımlar girilmelidir. Nesne Adı: TPerfAraDonem.

Değerleyen Grup Ağırlıkları

Performans Değerleme

Performans Değerleme Ana Kodlama

- 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME KAYITLARI
 - Hedef Grupları
 - Değerleyen Gruplar
 - Performans Değerleme Ara Dönemleri
 - 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME
 - Değerleyen Grup Ağırlıkları
 - Hedefleri Değerlendirilecekler

Departman	Kademe	Pozisyon	Personel
<input checked="" type="checkbox"/> Kod	Departman Adı	Değerleyen Grubu	Ağırlık Oranı
<input type="checkbox"/>	GENEL MÜDÜRLÜK	AMIRLER	0
<input type="checkbox"/>	GENEL MÜDÜRLÜK	İŞ ARKADAŞLARI	0
<input type="checkbox"/>	GENEL MÜDÜRLÜK	ÜST DÜZEY	0
<input type="checkbox"/>	GENEL MÜDÜRLÜK	Kendisi	0
<input type="checkbox"/>	ARGE	AMIRLER	0
<input type="checkbox"/>	ARGE	İŞ ARKADAŞLARI	0
<input type="checkbox"/>	ARGE	ÜST DÜZEY	0
<input type="checkbox"/>	ARGE	Kendisi	0
<input checked="" type="checkbox"/>	SATIN ALMA	AMIRLER	100
<input type="checkbox"/>	SATIN ALMA	İŞ ARKADAŞLARI	0
<input type="checkbox"/>	SATIN ALMA	ÜST DÜZEY	0
<input type="checkbox"/>	SATIN ALMA	Kendisi	0
<input type="checkbox"/>	PAZARLAMA	AMIRLER	0
<input type="checkbox"/>	PAZARLAMA	İŞ ARKADAŞLARI	0

YARAT Tekrar YÜKLE

Bu bölüm, değerlendirilecek çalışanlar ile, bu çalışanları değerleyeceklerin kayıtlarının toplu ve otomatik olarak oluşturulabilmesi amacıyla kullanılır. Otomatik yaratma işlemini departman, kademe, pozisyon, personel bazında ya da bunların kombinasyonları şeklinde yapabilmekteyiz.

Ağaç yapısının sağdaki penceresinde, departman, kademe, pozisyon ve personel sekmeleri bulunmaktadır. Her bir sekmede, organizasyon şemasında (bkz: *Organizasyon Yönetimi*) bulunan tüm birimler sırasıyla getirilmiştir. Her bir birim için, Performans Değerleme Ana Kodları (dönemleri) altında tanımlanmış olan değerleyen gruplar da getirilmiştir.

Örneğin; 2006 Yıllı Performans Değerleme Ana Dönemi için tanımlanmış olan "Amir", "Amir Üstü", "İş Arkadaşı", "Kendisi" şeklinde değerleyene gruplarımız olsun. Bu bölümde departman sekmesinde, her bir departman için bu dört değerleyen grubu getirilecektir. Aynı şekilde kademe sekmesinde her bir kademe, pozisyon sekmesinde her bir pozisyon, personel sekmesinde ise her bir personel için dört değerleyen grubu izlenebilecektir.

Bu ekranda amaç, ister departman, ister kademe, ister pozisyon, ister tek tek personeller bazında değerleyen gruplarından seçim yapmak ve ağırlık tanımlamaktır. Burada yapılan seçime ve tanımlanan ağırlıklara göre, seçimin kapsadığı personeller, değerlendirilecek personeller olarak oluşturulur ve Hedefleri Değerlendirilecekler dalına atılır.

Örneğin; Satın Alma departmanı için "Amir" grubu için %100 ağırlık verip "Yarat" butonuna basıldığında, tüm satın alma departmanı için değerlendirilecek personel ile değerleyen amirleri için kayıtlar oluşur.

Tüm sekmelerdeki değerleyen gruplar ve ağırlıklar belirlendikten sonra "Yarat" butonuna basıldığında, kapsanan personelleri, organizasyon şemasından bulunan değerleyen kişileri ve ağırlıkları içeren bir bilgi ekranı açılacaktır.

Otomatik Yarat				
<input checked="" type="checkbox"/>	Değerlendirilen	Değerlendiren	Değerleme Grubu	Ağırlık Oranı
<input type="checkbox"/>	Ahmet Cem Kesici	BULUNAMADI	AMİRLER	100
<input checked="" type="checkbox"/>	Derviş Ümit Durukan	Ahmet Cem Kesici	AMİRLER	100
<input checked="" type="checkbox"/>	Hüseyin Çelik	Ahmet Cem Kesici	AMİRLER	100
<input checked="" type="checkbox"/>	Meryem Anlar	Ahmet Cem Kesici	AMİRLER	100
<input checked="" type="checkbox"/>	Sevim Sağlam	Ahmet Cem Kesici	AMİRLER	100

Bu ekrandaki personeller ve değerleyenler, otomatik oluşturulacak kayıtlardır. Kayıtların oluşması için, yanındaki kutucuğa onay işareti konmalı, oluşmaması içinse onay işareti kaldırılmalıdır. Oluşması istenen onaylı kayıtların, "Yarat" butonu ile, oluşturulması sağlanabilir.

Hedefleri Değerlendirilecekler

Performans Değerleme																							
<ul style="list-style-type: none"> [-] Performans Değerleme Ana Kodları <ul style="list-style-type: none"> [-] 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME <ul style="list-style-type: none"> [+] Hedef Grupları [+] Değerleyen Grupları [-] Performans Değerleme Araçları <ul style="list-style-type: none"> [-] 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME <ul style="list-style-type: none"> [+] Değerleyen Grupları [-] Hedefleri Değerlendirecekler <ul style="list-style-type: none"> [+] Hüseyin [+] Sevim [+] Derviş Ümit [+] Meryem 	<div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> <p>Kodu: P2006 Açıklama: <input type="text"/></p> <p>Değerlendirilecek Kişi: 0046 Hüseyin</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Adı</th> <th>Soyadı</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>>> Hüseyin</td><td>Çelik</td></tr> <tr><td>Sevim</td><td>Sağlam</td></tr> <tr><td>Derviş Ümit</td><td>Durukan</td></tr> <tr><td>Meryem</td><td>Anlar</td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> </div>	Adı	Soyadı	>> Hüseyin	Çelik	Sevim	Sağlam	Derviş Ümit	Durukan	Meryem	Anlar												
Adı	Soyadı																						
>> Hüseyin	Çelik																						
Sevim	Sağlam																						
Derviş Ümit	Durukan																						
Meryem	Anlar																						

Bu bölümde, performans değerlendirme döneminde değerlendirilecek olan tüm çalışanların bilgisi bulunmalıdır. Bilgiler, Değerleyen Grup Ağırlıkları bölümünden otomatik yaratılabileceği gibi (bkz: Değerleyen Grup Ağırlıkları), bu bölümde personel bilgileri rehberi yardımıyla elle tanımlanabilir. Her bir değerlendirilecek kişi için kendi altında hedeflerinin ve değerlendirmelerinin girilebileceği dallar açılacaktır. Nesne Adı : THedefKisi.

- [-] Performans Değerleme Ara Dönemleri
 - [-] 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME
 - [+] Değerleyen Grup Ağırlıkları
 - [-] Hedefleri Değerlendirilecekler
 - [-] Hüseyin
 - [+] Hedefler
 - [+] Değerleyen Kişiler
 - [+] Değerlendirmeler

Hedefler

Performans Değerleme

- [-] Performans Değerleme Ana Kodlama
 - [-] 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME KAYITLARI
 - [+] Hedef Grupları
 - [+] Değerleyen Gruplar
 - [-] Performans Değerleme Ara Dönemleri
 - [-] 2006 YILI PERFORMANS DEĞERLEME
 - [+] Değerleyen Grup Ağırlıkları
 - [-] Hedefleri Değerlendirilecekler
 - [-] Hüseyin
 - [-] Hedefler
 - ERP paket alımı yapılması
 - Depo otomasyon sistemi alımı
 - Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirilmesi
 - [+] Değerleyen Kişiler
 - [+] Değerlendirmeler
 - [+] Sevim
 - [+] Derviş Ümit
 - [+] Merzem

Değerlendirilecek: 3
Açıklama

SIRANO

SIRANO: 3

Açıklama: Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirilmesi

Hedef Grubu: KG KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ

Yetkinlik mi?: E Evet

Hangi Yetkinlik: SONODAK SONUÇ ODAKLILIK

Hedef Derece: 4

Ağırlık Oranı: 100

Hedef Tarih: 31.12.2006

Düşünceler:

Sıra No	Açıklama	Yetkinlik mi?	Nit. Kodu	Nit. Açıklama	Hedef Derece	Ağırlık Oranı
1	ERP paket alımı yapılması	H Hayır			5	50
2	Depo otomasyon sistemi alımı	H Hayır			5	50
3	Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirilmesi	E Evet	SONODAK	SONUÇ ODAKLILIK	4	100

Performans değerlemesi yapılacak olan her kişi için, değerlendirilecek hedeflerin girileceği bölümdür.

Sıra : Her bir hedef için sayısal bir sıra numarası verilmelidir. Hedefler bu numaraya göre sıralanacaktır.

Hedef Grubu : Tanımlanan hedefin, ilgili performans dönemi için belirlenmiş olan hedef gruplarından hangisine ait olduğudur. Bkz: Hedef Grupları. Hedefin hedef grubunu belirlemek, performans notunun hesaplanması açısından önemlidir. Sonuç notunda, hedef, kendi hedef grubunun ağırlığı kadar değerlemeyi etkileyecektir.

Yetkinlik mi? : Belirtilen hedef, kişisel gelişim hedeflerinden biri olup da, herhangi bir yetkinliğin geliştirilmesi daha doğrusu seviyesinin yükseltilmesine yönelik bir hedefse, bu saha (E)vet olarak belirtilmelidir. Sahanın sağ yanındaki aşağı ok tuşu yardımıyla, (E)vet ya da (H)ayır seçeneklerinden biri seçilmelidir.

Hangi Yetkinlik : Belirtilen hedef, kişisel gelişim hedeflerinden biri olup da, herhangi bir yetkinliğin geliştirilmesi daha doğrusu seviyesinin yükseltilmesine yönelik bir hedefse, hangi yetkinlikle ilişkili olduğu, bu sahada belirtilmelidir. Yetkinlik rehberinden yardım alınabilir. Yetkinlikler, Nitelik Yönetimi modülünde tanımlanmaktadır. Bkz: Nitelik Yönetimi / Yetkinlik Tanımları.

Hedef Derece : Bir yetkinliğin geliştirilmesine yönelik olarak girilen hedef için, Hangi Yetkinlik bölümünde belirtilen yetkinliğin, kişinin ulaşması gereken hedef derecesidir. Yetkinlik dereceleri, Nitelik Yönetimi modülünde tanımlanmaktadır. Bkz: Nitelik Yönetimi / Yetkinlik Değer Tanımları. Performans değerlemesinde, kişinin ulaştığı yetkinlik derecesi için Nitelik Modülünde tanımlanmış olan katalog değeri, sonuç performans notuna etki eden değer olacaktır.

Ağırlık Oranı : Bu hedefin, kendi hedef grubu içindeki sonuç notuna etki oranıdır. Örneğin, kişisel gelişim hedefleri grubunda, 3 tane hedef belirtiliyorsa, bu üç hedefin ağırlıkları toplamı %100 olmalıdır. Sonuç notunda, bu üç hedefin notları, kendi grubu içindeki ağırlıklarına göre değerlendirilerek, kişisel gelişim hedefleri grubunun notu çıkacaktır. Aynı şekilde iş hedefleri

grubundaki hedeflerden de iş hedefleri grubu notu hesaplanacak ve sonrasında bu iki not, bu kez hedef gruplarının ağırlıklarına göre değerlendirilerek sonuç notunu oluşturacaktır.

Hedef Tarih : Özellikle iş hedeflerinde, hedefin gerçekleşmesinin dönem içinde bir tarih olması gerekiyorsa, bu sahaya hedeflenen gerçekleşme tarihi yazılmalıdır. Örneğin, ERP paket yazılımı satın alma hedefinin termin tarihi 31.03.2006 olmalıdır gibi.

Düşünceler : Serbest metin yazılabilecek sahadır.

Nesne Adı : THedefler.

Değerleyen Kişiler

Performans değerlemesi yapılacak olan her kişi için, değerlendirme yapacak kişilerin girileceği bölümdür. Değerleme dönemi için prensip olarak hangi grupların (amirler, iş arkadaşları, üst düzey vb.) hangi ağırlıklarda değerlendirme yapacağı belirlenmişti. *Bkz* : *Değerleyen Gruplar*. İsteğe bağlı olarak departmanlar, kademeler, pozisyonlar ve/veya kişiler bazında değerlendirilen gruplar teyit edilerek, organizasyon şemasından tüm değerlendirilen ve değerlendirilen kayıtlarının otomatik oluşturulması sağlanabilirdi. *Bkz*: *Değerleyen Grup Ağırlıkları*. Otomatik oluşturulmuş ise, bu bölümde, her değerlendirilen kişiyi, değerlendirilen kişiler izlenebilmektedir. Otomatik oluşturulan kayıtlar düzenlenebilir, yeni değerlendirilen kişiler eklenebilir, değerlendirme ağırlıkları değiştirilebilir.

Değerleyen : Yeni bir değerlendirilen eklemek için, ekranın sol üst bölümündeki değerlendirilen sahasından, sahanın sağ yanında bulunan aşağı ok yardımıyla, personel sabit bilgilerinden, istenen kişi seçilebilir.

Rol : Değerleyen olarak seçilen kişinin, hangi rolde değerlendirme yapacağıdır. İlgili performans dönemi için belirlenmiş rollerden biri seçilmelidir. Sahanın sağ yanındaki aşağı ok butonundan mevcut roller açılabilir. Roller belirlenmesi, değerlendirilen kişinin değerlendirmesinin sonuç notundaki etkisini saptamak açısından önemlidir. Performans dönemi rollerinin tanımlanması için, *bkz*: *Değerleyen Gruplar*. Bu bölümde belirtilen değerlendirilen kişi ile rolünün, organizasyon şemasında doğrulanma zorunluluğu yoktur. Artık bu tanımlama sırasında seçilen herhangi bir kişi, belirtilen herhangi bir rolde değerlendirme yapabilecektir.

Bir değerlendirilen grubunda yani rolde birden fazla kişi belirtilebilir. Bu durumda aynı role sahip değerlendirilen kişilerin, o grup içindeki toplam ağırlığı 100 olmalıdır.

Değerleyen gruplarında ağırlık tanımlanmış olan tüm roller için en az bir değerleyen tanımlanmalıdır. Aksi halde değerlendirme notu eksik kalacaktır. Detay için bkz: *Performans Yönetim Raporu*.

Ağırlık : Değerleyen kişinin, tüm değerlendirme sonuç notu üzerindeki ağırlığıdır. Sahanın sağında yer alan yukarı/aşağı ok butonları yardımıyla ya da 100 üzerinden değeri elle yazılmak kaydıyla giriş yapılabilir.

Uygula : Yapılan değişikliklerin aktif olması için mutlaka kullanılması gereken butondur. Pencereden Uygula butonu dışında çıkış yapıldığında, değişiklikler iptal olur.

Değerlendirmeler

Performans Değerleme

Değerlendiren - Rol: Ahmet Cem Kesici - (AMİRLER)

Değerlendirilen - Hüseyin Çelik (%100)

Departman : SATIN ALMA
Pozisyon : SATIN ALMA MÜDÜR YARDIMCISI (%100)

Açıklama	Notu	Düşünceler
İŞ HEDEFLERİ		
ERP paket alımı yapılması	5	Hedeflenen tarihte alım gerçekleşmiştir.
Depo otomasyon sistemi alımı	3	Alım hem geç gerçekleşmiş hem de istenen düzeyde ya
KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ		
>> SONUÇ ODAKLILIK	4 ve	Kendini geliştirmiş, verilen tüm işlerde istenen sonuçları

UYGULA Tekrar YÜKLE

Bu bölüm kişinin hedeflerinin gerçekleşme durumuna, tüm değerlendirilenlerin verdiği notların girileceği bölümdür. Pencerenin sol üst bölümünde yer alan sahadan değerlendirilen seçilip, bu kişinin verdiği değerlendirme notları girilebilir. Değerleyen kişiler ve rolleri önceden belirlenmiş olmalıdır. Bkz: *Değerleyen Kişiler*. Burada mevcut belirlenmiş değerlendirilen kişilerden biri seçilecektir.

Pencerenin sağ üst bölümünde ise, değerlendirilene ait bilgiler bulunmaktadır.

Değerlemelerin girileceği orta bölümde, notu hücresi üzerine gelip Enter tuşu ile, giriş ortamına geçilerek not yazılabilir. Aynı şekilde, düşünceler hücresi üzerine gelip Enter tuşu ile, giriş ortamına geçilerek düşünce belirtilebilir. Değerlemesi girilen hedef, bir yetkinlik seviyesini kapsıyor ise (bkz: Hedefler), notu hücresinde, Enter tuşu ile giriş ortamına geçildiğinde, yetkinliğin, nitelik yönetimi modülünde tanımlanmış olan seviyeleri için rehber açılacak ve gelinen seviye, bu rehber yardımıyla belirlenebilecektir. Bkz: *Nitelik Yönetimi / Yetkinlik Değer Tanımları*.

Değerlendirme sonuçlarını girdikten sonra mutlaka "Uygula" butonu ile değişiklikler saklanmalıdır. Uygula kullanılmadan pencereden çıkılması halinde değerlendirilmeler saklanmamış olur.

Bir değerlendirilene ait değerlendirilmeler, "Uygula" butonu ile saklandıktan sonra, varsa diğer değerlendirilenlere ait değerlendirilmeler girilmelidir.

PERFORMANS YÖNETİM RAPORU

Performans Yönetim Raporu

Ana Dönem: P2006 - 2006 YILI PERFORMA Başlangıç Tarihi: 01.01.2006
Değerleme Skalası: 5 Bitiş Tarihi: 31.12.2006

Ara Dönem: P2006 - 2006 YILI PERFORMA Başlangıç Tarihi: 01.01.2006
Bitiş Tarihi: 31.12.2006

Hedefleri Değerlendirilecekler

Departman Kısıtı
Başlangıç: [] Bitiş: []

Pozisyon Kısıtı
Başlangıç: [] Bitiş: []

Kademe Kısıtı
Başlangıç: [] Bitiş: []

Personel Kısıtı
Başlangıç: [] Bitiş: []

Detayları Göster

Rapor
İleri
Geri
Oku
Sakla
Yardım
İptal

Performans değerlendirme sonuç notlarının topluca bir arada görülmesi için alınabilecek rapordur.

Ana Dönem, Ara Dönem : Hangi performans dönemine ait rapor alınacağı bu seçeneklerde mutlaka belirtilmelidir. Dönem belirtmeksizin rapor alınamaz. Sahaların sağ yanındaki aşağı ok butonu yardımıyla dönemler seçilebilir. Ana ve ara dönem tanımları için bkz: *Performans Değerleme Giriş / Ana Kodlama ve Performans Değerleme Ara Dönemleri*.

Ana ve ara dönemler belirlendiğinde, bu dönemlere ilişkin, başlangıç/bitiş tarihleri ve değerlendirme skalası ekrana bilgi amaçlı gelecektir.

Hedefleri Değerlendirilecekler Kısıtları : Değerleme sonuçları raporlanması istenen kişiler için sonuç kümesi, bu sahalarda verilecek kısıtlarla belirlenebilir. İstenirse rapor, belli departman, kademe, pozisyon aralığında çalışan kişiler için ya da doğrudan personel kodu aralığı verilen kişiler için alınabilir. Departman, kademe ve pozisyon tanımlamaları ve bu birimlerde çalışan kişilerin tanımlamaları için bkz: *Organizasyon Yönetimi*. Değerlendirilecek kişilerin hedef ve değerlendirme kayıtlarının yapılabilmesi için bkz: *Performans Değerleme Giriş / Hedefleri Değerlendirilecekler ve alt başlıkları*.

Detayları Göster : Bu seçenek işaretli olmadığından sonuç kümesindeki kişilerin sonuç değerlendirme notları raporlanacaktır. İşaretli olduğunda ise, her kişinin sonuç notu ile birlikte, her değerleyen kişiden, her hedefi için aldığı not ve ağırlıkları listelenecektir.

İleri Butonu (Yazıcı Ayarları) : Standart raporlarda bulunan yazıcı ayarları sayfasına geçiş için kullanılabilir. Kullanımı için bkz: *Giriş/Standart Rapor Kullanımı/Raporlar Menüsü/Yazıcı Seçenekleri*.

Rapor Butonu : Rapora geçmek için kullanılır.

Performans Değerleme Raporu / Değerleme Yöntemi

Rapor, detayları göster seçeneği işaretlenmediği durumda, kişileri sonuç notlarıyla birlikte dönecektir.

Detayları göster seçeneği ile alındığında, sonuç notunu oluşturan her bir değerlendirilenin, her bir hedefe verdiği notlar ve notun sonuç notu üzerindeki etkisini oluşturan ağırlıklar raporlanmaktadır.

Sonuç Notu =

TOPLAM (Değerleyenin hedefe verdiği not

* değerleyin kendi grubu içindeki ağırlığı

* değerleyen grubunun ağırlığı

* hedefin ağırlığı

* hedef grubunun ağırlığı)

Şeklinde hesaplanmaktadır.

Örnek Rapor

Personelin Adı	Soyadı	Genel Sonuç						
Hüseyin	Çelik	3.94						
Hedef Grubu	Hed. Gr.%	Hedef	Hdf.%	Değerlendiren Grubu	Değ. Gr.%	Değerlendiren	Değ.%	Skalar Notu
İŞ HEDEFLERİ	70.00	1- ERP paket alımı	50.00	AMİRLER	70.00	Ahmet Cem Kesici	100.00	5.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	1- ERP paket alımı	50.00	ÜST DÜZEY	20.00	Ali Göçer	70.00	5.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	1- ERP paket alımı	50.00	ÜST DÜZEY	20.00	Ayşen Edis	30.00	3.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	1- ERP paket alımı	50.00	İŞ ARKADAŞLARI	10.00	Ali Kalfaoğlu	100.00	5.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	2- Depo otomasyon sistemi alımı	50.00	AMİRLER	70.00	Ahmet Cem Kesici	100.00	3.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	2- Depo otomasyon sistemi alımı	50.00	ÜST DÜZEY	20.00	Ali Göçer	70.00	2.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	2- Depo otomasyon sistemi alımı	50.00	ÜST DÜZEY	20.00	Ayşen Edis	30.00	3.00
İŞ HEDEFLERİ	70.00	2- Depo otomasyon sistemi alımı	50.00	İŞ ARKADAŞLARI	10.00	Ali Kalfaoğlu	100.00	5.00
KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ	30.00	1- Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirme	100.0	AMİRLER	70.00	Ahmet Cem Kesici	100.00	4.00

KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ	30.00	1- Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirme	100.0	ÜST DÜZEY	20.00	Ali Göçer	70.00	3.00
KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ	30.00	1- Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirme	100.0	ÜST DÜZEY	20.00	Ayşen Edis	30.00	4.00
KİŞİSEL GELİŞİM HEDEFLERİ	30.00	1- Sonuç Odaklılık yetkinliği iyileştirme	100.0	iş ARKADAŞLARI	10.00	Ali Kalfaoğlu	100.00	4.00

Şekilde bir kişinin değerlendirmesi ile sonuç notu görülmektedir.

Şekli incelediğimizde,

1. iş hedefi için amirinin verdiği not 5 puandır (5 üzerinden). Bu değerlendirmenin sonuç notuna etkisi ise,

$5 * 100\%$ (amirler grubu içinde Ahmet Cem Kesici'nin ağırlığı) * 70% (amirler grubunun değerleyen gruplar içindeki ağırlığı) * 50% (hedefin iş hedefleri içindeki ağırlığı) * 70% (iş hedeflerinin hedef gruplarındaki ağırlığı) = 1.23 tür.

1. iş hedefi için üst düzeyden Ali Göçer'in verdiği not yine 5 puandır (5 üzerinden). Bu değerlendirmenin sonuç notuna etkisi ise,

$5 * 70\%$ (üst düzey grubu içinde Ali Göçer'in ağırlığı) * 20% (üst düzey grubunun değerleyen gruplar içindeki ağırlığı) * 50% (hedefin iş hedefleri içindeki ağırlığı) * 70% (iş hedeflerinin hedef gruplarındaki ağırlığı) = 0.25 tir.

Bu şekilde tüm değerlemelerin kendi ağırlıklarıyla çarpılarak bulunan notların toplamı sonuç notunu vermektedir.

Dikkat; sonuç notunun doğru olması için mutlaka;

- Hedef gruplarındaki grupların toplam ağırlıkları 100
- Kişi bazında tanımlanan hedeflerin kendi hedef grubu içinde toplam ağırlıkları 100 ve her bir hedef grubuna ait en az bir hedef
- Değerleyen gruplarındaki grupların toplam ağırlıkları 100 ve her bir değerlendirme grubuna ait en az bir değerlendirme
- Değerleyen kişilerin kendi değerlendirme grubu içinde toplam ağırlıkları 100

Olmalıdır. Aksi halde hesaplanan sonuç notu yanlış olacaktır.

Fiyat

Ücretli