

Performans Değerlemesi Nedir?

Çalışma Kağıdı

Performans değerlendirme, bir çalışanın rol beklentilerini ne kadar iyi karşıladığını ölçer, geri bildirim iletir, gelişim ihtiyaçlarını tanımlar ve kariyer planlaması ile ödeme kararlarını yönlendirir.

Sorular

1. Appraisal konuşmaları ne zaman yapılmalı?

- A) Sadece resmi yıllık değerlendirme tarihinde
- B) Sürekli, resmi inceleme yılda en az bir kez
- C) Her çalışan hata yaptığında
- D) Asla - yöneticiler ise odaklanmalı, konuşmaya değil

2. Bir yönetici, belgelenmiş örnekler olmadan bir çalışana düşük not verirse, risk nedir?

- A) Yok - yönetici yetkiye sahiptir
- B) Yasal itiraz, düşük moral, güven kaybı
- C) Not otomatik olarak geri çekilir
- D) Sonuç yok; appraisaller gayri resmidir

3. Hangi 360 derece geri bildirim kaynağıdır?

- A) Sadece yönetici
- B) Sadece meslektaşlar
- C) Yönetici, meslektaşlar, direktörler ve özbenlik
- D) Sadece direktörler

4. Appraisallarda derecelendirme ölçeklerinin kilit faydası nedir?

- A) Tüm onyargıyı ortadan kaldırır
- B) Çalışanlar arasında tutarlılık ve karşılaştırılabilirliği sağlar
- C) Konuşma ihtiyacını ortadan kaldırır
- D) Tüm çalışanlar tarafından sevilir

5. Bir pazarlama müdürünün yıllık değerlendirme. Nelerin değerlendirilmesi gerekir?

6. Bir çalışan 'Beklenti Altında' notunu itiraz ediyor. Yönetici bunu nasıl ele almalı?

7. Appraisaller merit tabanlı bir sistemde maaş kararlarını nasıl yönlendirir?

8. Tanımla: Performans değerlendirme nedir?

9. Tanımla: Üç appraisal yöntemini adlandırın.

10. Tanımla: Sürekli geri bildirim neden önemli?

Cevap Anahtari

1. B) Surekli, resmi inceleme yilda en az bir kez - Surekli geri bildirim guveni olusturur; resmi incelemeler belgeleyip hizalar.
2. B) Yasal itiraz, dusuk moral, guven kaybi - Belgelendirme eksikligi, sirketi ayrimcilik iddialarina acar ve guvenilirliigi zedeler.
3. C) Yonetici, meslektaslar, direktler ve ozbenlik - 360 tum acilardan girdi anlamina gelir - butunsel gorus.
4. B) Calisanlar arasinda tutarlilik ve karsilastirilabilirliigi saglarlar - Standartlastirilmis olcekler adil karsilastirmaya izin verirken subjektif sapmayi azaltir.
5. Hedef basarisi: Kampanya hedeflerine ulasti mi? (250.000 gelir vs. 300.000 hedef = %83). Yetkinlikler: Liderlik, yaratıcılık, iletisim, analitik beceriler. Davranislar: Isbirliigi, inisiyatif, problem cozme. Potansiyel: Direktor rolu icin hazir mi? Hangi gelisim gerekli?
6. Yonetici belgelenen kanitlari gozden gecirir: kacirilan son tarihler, 2 kalite olayi, dusuk katilim. Calisan aciklar: kisisel kriz (cozuldu), dis engeller. Sonuc: Not ayakta durur, ancak yonetici kocluk plani ve 3 ay icinde yeniden degerlendirme kabul eder. Guven, aciklik ve iyilestirme firsati ile korunur.
7. Notlar: Beklentiyi Asiyor %5 zam; Beklentiyi Karsiliyor %2 zam; Beklenti Altinda %0 + performans plani. Ornek: 40.000 maas, 'Karsiliyor' notu = $40.000 \cdot 1,02 = 40.800$ yeni. Adalet: belgelenen, nesnel performans verilerine bagli.
8. Geri bildirim, kariyer planlamasi ve IK kararlarini yonlendirmek icin bir calisanin is performansi, basarilari ve potansiyelinin resmi degerlendirmesi.
9. 360 derece geri bildirim, derecelendirme olcekleri, anlati yazilari, kritik olaylar yontemi, hedeflere gore yonetim (MBO).
10. Surprizi onler, performansi beklentilerle hizalar ve calisanin yil boyunca degerli oldugunu gosterir, sadece inceleme zamaninda degil.

Bounlu

Tum kartlar, adim adim cozumler ve AI hoca destegi Notek uygulamasinda.
Sinav tarihlerini Promy otomatik hatirlaticiya ceviris.