

Performans Yönetim Sistemi Nedir?

Çalışma Kağıdı

PMS hedef belirleme, düzenli geri bildirim, değerlendirme ve gelişim döngüsüdür—bireysel çalışmayı iş sonuçlarıyla hizalamak için tasarlanmıştır ve çalışan katılımını artırır.

Sorular

1. Performans yönetimi döngüsünde ilk adım nedir?
 - A) Yıllık değerlendirme
 - B) İş stratejisiyle uyumlu hedef belirleme
 - C) Eğitim ihtiyaçları analizi
 - D) Tazminat incelemesi
2. Neden yarı yıl incelemesi PMS'de önemli?
 - A) Yıllık derecelendirmeyi sonlandırmak için
 - B) İlerlemeleri değerlendir, başarıları kutla ve öncelikler değişirse hedefleri ayarla
 - C) Çalışanların maaşlarını kesmek için
 - D) Termination mektuplarını hazırlamak için
3. Performans yönetiminde geri bildirim rolü nedir?
 - A) Bir çalışanı işten çıkarmaya karar vermek
 - B) Sürekli iyileştirmeyi sağlamak, güven oluşturmak ve gelişimi desteklemek
 - C) Yalnızca yıllık ikramiyeler için veri toplamak
 - D) Yasal amaçlar için hataları belgelemek
4. Performans derecelendirmeleri maaşla nasıl bağlanmalı?
 - A) Otomatik olarak; yüksek derecelendirme = büyük zam, düşük = zam yok
 - B) Şeffaflık ve açık kriterlerle; derecelendirmeler tazminatı bilgilendirir ancak diğer faktörler (bütçe, pazar) de önemlidir
 - C) Derecelendirmeler asla maaşı etkilememelidir
 - D) Sadece en iyi %10 zam almalı
5. Bir çalışanın Q1 hedefi satışları %15 artırmaktı. %12 başardı. Bunu nasıl gözden geçirmelisin?
6. Bir takım üyesi tutarlı olarak süreleri kaçırmaya başlar ama yüksek kalitede çalışma çıkarır. Bunu nasıl yönetmelisin?
7. Bir çalışan mevcut rolünde mükemmel ancak yönetime geçmek istiyor. PMS bunu nasıl desteklemeli?
8. Tanımla: Performans Yönetim Sistemi nedir?
9. Tanımla: Modern PMS yıllık değerlendirmelerden nasıl farklı?
10. Tanımla: AKILLI hedefler nelerdir?

Cevap Anahtarı

1. B) İş stratejisiyle uyumlu hedef belirleme — Açık, uyumlu hedefler yön belirler. Onlar olmadan geribildirim ve değerlendirme bağlam eksiktir.
2. B) İlerlemeleri değerlendir, başarıları kutla ve öncelikler değişirse hedefleri ayarla — Yarı yıl incelemeleri yön düzeltmesini ve uyarlamayı sağlar—hedefleri iş koşulları değiştiğinde ilgili tutar.
3. B) Sürekli iyileştirmeyi sağlamak, güven oluşturmak ve gelişimi desteklemek — Geribildirim gelişim amaçlıdır—cezalandırmak için değil. Gerçek zamanlı geribildirim gecikmeli yargıdan çok daha etkilidir.
4. B) Şeffaflık ve açık kriterlerle; derecelendirmeler tazminatı bilgilendirir ancak diğer faktörler (bütçe, pazar) de önemlidir — Performans ve tazminat arasındaki şeffaf bağlantı iyi çalışmaları motive eder ve ödüllendirir—ancak adalet ve tutarlılık kritiktir.
5. 1. Tanı: %12 katı bir ilerleme, hedefin altında ancak değerli. 2. Anla: Hangi engeller yüzleşti? Pazar, kaynak veya uygulama? 3. Takdir: Çabayı ve kısmi başarıyı kutla; öğrenmeyi tanımla (yaklaşım, araçlar, eğitim). 4. Ayarla: Pazar değişirse Q2 hedefini revize et. Beceri açığı varsa koçluk veya eğitim sağla. 5. Motive Et: Q2'de %15'e ulaşmak için bir yol sun; etkinleştiricileri tartış (destek, araçlar, geri bildirim sıklığı).
6. 1. Teşhis: Zaman yönetimi, belirsiz beklentiler veya önceliklendirme mi? 2. Geribildirim: 'Yüksek kalite değerlidir; zamanında teslim eşit derecede önemlidir. Açığı çözelim.' 3. İşbirliği: Kök nedeni belirlemeye çalış—belki belirsiz gereksinimler veya çelişen öncelikler. 4. Geliştir: Zaman yönetimi koçluğu sağla, öncelikleri açıkla, görevleri kontrol noktalarına böl. 5. Ölç: Tarihi açık hedef olarak belirle; haftalık olarak ilerlemeleri izle ve desteği ayarla.
7. 1. Değerlendir: Hazır mı (beceriler, tutum, etki)? Beklentileri tartış. 2. Hedef: 'Liderlik geliştirme'yi açık hedef olarak ekle—uzatılmış projeler, mentorluk, eğitim. 3. İşlem: Yönetici doğrudan rehberlik yap, liderlik programına kaydol, takım liderliği projesini ata. 4. Geribildirim: Aylık 1'e 1'ler liderlik becerilerini, zorlukları ve büyümeyi tartış. 5. Değerlendir: Yıl sonunda hazırlığı gözden geçir; katı ise yönetim rolüne veya stajyerliğe geç.
8. Hedef belirleme, devam eden geribildirim, değerlendirme ve gelişimi hizalayan bütünleşik yaklaşım—iş sonuçlarıyla.
9. Modern PMS devamlıdır (yıl boyunca geribildirim), ileriye dönüktür (gelişim) ve işbirlikçidir—sadece tek bir yıllık yargı olayı değil.
10. Anlaşılır, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Korunan, Zamanlı—açık, izlenebilir ve iş stratejisiyle uyumlu hedefler.

Bounlu

Tüm kartlar, adım adım çözümler ve AI hoca desteği Notek uygulamasında.
Sınav tarihlerini Promy otomatik hatırlatıcıya çevirir.