

YETKİNLİK/PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ –Başarıya Değer Bıçmek-

Performans değerlendirmesi, kurumun hedeflerini ve beklentilerini çalışanla formel bir şekilde paylaşmaya ve ortak bir payda da buluşmaya, değerlendirmeler sonucu çalışana geribildirim vererek çalışanda farkındalık yaratmaya, çalışanın gelişimini sayısal verilerin ışığında planlamaya yarayan bir süreçtir. Bunun dışında performans değerlendirmesi kuruma terfi, prim, ücret, rotasyon ve işten çıkarmalar için sayısal veriler sunar.

Performans Değerlendirme Neden Önemlidir?

- Kurumun hedeflerini ve beklentilerini formel bir yolla çalışana iletmesini sağlar.
- Çalışanların performansını görerek erken müdahale etmeye olanak sağlar.
- Çalışanın gelişimini planlamak için kuruma somut veriler sağlar.
- Kurumun ücret, prim, terfi ve profesyonel gelişimi için somut veriler sunar.
- Sistemli yapılan değerlendirmeler ve çalışana geliştirici aksiyonların alınması, çalışanın kuruma bağlılığını ve memnuniyetini artırır.

Performans Değerlendirmesinde Başarı Kriterleri?

Zorlayıcı, ulaşılabilir ve çalışana geliştirici hedefler koyun

Performans değerlendirmenin başlangıç noktası elde edilmek istenen sonuçları tanımlayan hedeflerdir. Etkili hedefler, zorlayıcı ve ulaşılabilir olmalıdır. Ulaşılmaz ve temeli olmayan hedefler çalışana demotive edecek ve verimliliği düşürecektir.

Yönetimin ve çalışanların desteğini alın

Yönetim tarafından desteklemeyen ve çalışanların kabullenmediği tüm süreçler ya tıkanacak ve işlemez hale gelecek ya da umulan sonuç elde edilemeyerek verimsiz bir şekilde ilerleyecektir. Performans değerlendirme sisteminin kuruma, yönetime ve çalışana faydalarının ve kriterlerinin duyurulması ve kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi süreci başarısı için kritik önem taşımaktadır.

Değerlendirme yöntemini ve performans kriterlerini iyi belirleyin

Performans kriterlerinin somut, ölçülebilir, gözlemlenebilir ve pozisyona/seviyeye özel olması gerekmektedir. Bunun yanısıra belirlenen kriter ve değerlendirme yöntemi çalışanın gelişimini destekleyici ve kurum stratejileriyle örtüşmelidir.

Değerlendiricileri iyi belirleyin

Değerlendiriciler, değerlendirilen kişinin performansı hakkında bilgi sahibi olan ve değerlendirme yapmaya gönüllü kişilerden seçilmelidir. Bu, değerlendirme sonucu elde edilen verilerin güvenilirliği ve değerlendirilen kişilerde değerlendirmeye karşı bir önyargı ve suçlama olmaması için önemlidir.

Değerlendiricileri bilgilendirin

Değerlendiricilerin ön yargılı, gayri ciddi veya taraflı değerlendirme yapmamaları için süreç, sistem, değerlendirme kriterleri, yapacakları değerlendirmelerin kuruma ve değerlendirilen kişiye faydaları hakkında bilgilendirilmeleri sağlıklı sonuçlar alınabilmesi için çok önemlidir.

Değerlendirilenlere geribildirim verin ve gelişimi takip edin

İyi kurgulanmış bir geribildirim her iki taraf içinde ciddi bir gelişim fırsatıdır. Geribildirim suçlama ya da çatışma aracı olarak değil elde edilen verilerin karşılıklı paylaşımı ve bir gelişim aracı olarak görülmelidir. İyi kurgulanmış bir geribildirim görüşmesinden her iki tarafta aksiyona ve gelişime dönük kararlar ve planlarla çıkmalıdır.

Değerlendirme sonunda gelişime açık yönleri geliştirmeye dönük planlanan aksiyonların gidişatı takip edilmeli, ara dönemlerde ya da planan aksiyonların bitiminde gelişim takip edilmeli ve tekrar geribildirim verilmeli ve alınmalıdır.