



YETKİNLİK DEĞERLENDİRME ve GERİBİLDİRİM

Bu sunum PozitifİK tarafından hazırlanmıştır. Tüm hakları saklıdır.

PozitifİK



360 DERECE YETKİNLİK DEĞERLENDİRME

360 Derece Değerlendirme günümüzde gitgide yaygınlaşmaya başlamış bir uygulama olup; çalışanın astları, arkadaşları, üst yöneticileri, amiri ve müşterileri gibi çok çeşitli kişiler tarafından değerlendirilmesi ve performansına yönelik bu kaynaklardan geribildirim alması amaçlanmaktadır. Böylece çok boyutlu bir resim oluşturulmaya çalışılmaktadır. Değerleme verileri bir anket uygulaması ile elde edilir. Birden çok kaynaktan veri alınması dolayısıyla performansa yönelik geribildirim daha objektif olması amaçlanmıştır.



Yetkinlik; bilgi, beceri, tutum ve davranışlarla birlikte, ekip, kurum ve süreçlere ilişkin çeşitli yetenekleri içeren, yüksek performansa götüren ve örgüte sürdürülebilir rekabet avantajı kazandıran, gözlemlenebilir davranış boyutlarıdır.



- Stratejik Düşünme
- Değişim Yönetimi
- Girişimcilik
- Yöneticilik
- Yaratıcılık/Yenilikçilik



- Sonuç Odaklılık
- Müşteri Odaklılık
- İnisiyatif Kullanma
- Etkili İletişim
- Müzakere Yönetimi



- Finansal Perspektif
- Planlama
- Analitik Bakış Açısı
- Etkili Problem Çözme
- Kalite Odaklılık



- Takım Oluşturma
- Harekete Geçirme
- Astlarını Geliştirme
- Motivasyon Yönetimi
- Çatışma Yönetimi

- Çalışanların motivasyonlarını artırmak
- Çalışanları kurumun gelişimine yönlendirecek şekilde geribildirim sağlamak
- Kariyer gelişimi için bilgi kaynağı oluşturmak
- Çalışanlarla yöneticiler arasında performans üzerine sistemli bir iletişim şekli oluşturmak
- Çalışanlara gelişimlerine yön gösterecek bilgi ve kişisel farkındalık sağlamak
- Hem birey hem de kurum eğitim gelişim ihtiyaçlarını belirlemek
- Düşük performansı ve nedenlerini belirlemek
- Başarısız çalışanları daha çabuk bir şekilde belirlemek
- Çalışanlar için beklentileri netleştirmek
- Kurumda var olan insan kaynağının en etkin şekilde kullanılmasını sağlamak
- Ücret, ödüllendirme gibi sistemler için veri sağlamak

360° Değerlendirme

360 Derece Değerlendirme günümüzde gitgide yaygınlaşmaya başlamış bir uygulama olup; çalışanın astları, arkadaşları, üst yöneticileri, amiri ve müşterileri gibi çok çeşitli kişiler tarafından değerlendirilmesi ve performansına yönelik bu kaynaklardan geribildirim alması amaçlanmaktadır. Böylece çok boyutlu bir resim oluşturulmaya çalışılmaktadır. Birden çok kaynaktan veri alınması dolayısıyla performansa yönelik geribildirim daha objektif olması amaçlanmıştır.

180° Değerlendirme

180 Derece Değerlendirmede kişiyi kendisi ve yöneticisi değerlendirir. 360 dereceye göre daha dar kapsamlı bir değerlendirme yöntemidir. Yöneticinin değerlendirmesi ve işinin kendi değerlendirilmesi raporlanarak kişiye performansı hakkında geribildirim verilir. Bu yöntemde yönetici ile çalışanın kişisel çatışma ve savunmaya düşme riski yüksektir.

Tek Kaynaklı Değerlendirme

Tek kaynaklı değerlendirmelerde kişiyi genellikle sadece yöneticisi değerlendirir. Bu yöntemde kişinin kendini savunma ve fikirlerini belirtme imkanı bulunmamaktadır. Diğer yöntemlere göre daha yanıltmaya açık ve objektifliği düşük olduğunda günümüzde pek tercih edilmemektedir.

Yetkinlik modellemeden elde edilen yetkinlik ve davranış göstergeleri ile değerlendirme araçları hazırlanır.

Hazırlanan yetkinlik değerlendirme araçları değerlendiricilere doldutturulur.

Değerlendirme sonucu elde edilen veriler kullanılarak çalışanların yetkinlik ve eğitim gelişim raporları hazırlanır ve geribildirim verilir.

Adım 1

Adım 2

Adım 3

Adım 4

Adım 5

Değerlendirme yöntemine ve deęerlendiricileri karar verilir ve deęerlendiriciler değerlendirme hakkında bilgilendirilir.

Deęerlendirmeler sonucu kurum, pozisyon ve kişi bazlı raporlar hazırlanır.

Soru & Cevap



Teşekkür ederiz.



Pozitif iK