

Bireysel performans değerlendirme süreçleri, çalışanların motivasyonunu ve kurumun verimliliğini belirleyen en kritik İnsan Kaynakları fonksiyonudur. Ancak, ölçülebilir (objektif) kriterlere dayanmayan, sadece yıl sonunda "not verme" mantığıyla yürütülen sistemler; kurum içi adaletsizlik algısını artırır, yetenek kaybına (turnover) neden olur ve idari uyumsuzluklara zemin hazırlar.

Kurumunuzun performans yönetim sistemi aşağıdaki idari ve kurumsal standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

### 1. HEDEF BELİRLEME (KPI) VE STRATEJİK UYUM ZAFİYETİ

- Soru:** Çalışanlarınızın bireysel performans hedefleri (KPI), kurumun yıllık stratejik planı ve birim hedefleriyle entegre bir şekilde, SMART (Spesifik, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, Gerçekçi, Zaman Sınırlı) kriterlerine uygun olarak mı belirleniyor?
- Gizli Risk:** Bireysel hedeflerin kurumsal vizyondan kopuk olması, personelin enerjisinin yanlış alanlara harcanmasına neden olur. Ölçülemeyen ve net tanımlanmayan hedefler, yıl sonu değerlendirmelerinde amir ile memur arasında derin anlaşmazlıklara yol açar. Performans sistemi, kurumun pusulası olmalıdır; bu entegrasyonu sağlamayan sistemler sadece bürokratik birer kağıt yığınının dönüşür. Bu entegrasyonu ölçülebilir metriklerle nasıl kurgulayacaksınız?

### 2. DEĞERLENDİRİCİ HATALARI VE SÜBJEKTİFLİK RİSKİ

- Soru:** Birim amirleriniz performans değerlendirmesi yaparken; "Hale Etkisi (Halo Effect)", "Merkezi Eğilim" veya "Yakın Zaman Etkisi" gibi kronik değerlendirici hatalarına karşı eğitiliyor ve bu sapmaları ölçecek bir kalibrasyon sistemi kullanılıyor mu?
- Gizli Risk:** Yöneticilerin kişisel önyargılarıyla veya sadece son birkaç aydaki olaylara bakarak yaptığı değerlendirmeler, sistemin güvenilirliğini kökünden sarsar. Adil olmayan bir performans notu, çalışanın kuruma olan aidiyetini yok eder ve idari yargıda "objektiflikten uzak işlem" gerekçesiyle iptal davalarına konu olabilir. Değerlendirici kalibrasyonunu kurum genelinde nasıl standartlaştıracaksınız?

### 3. GERİ BİLDİRİM KÜLTÜRÜ VE PERFORMANS GÖRÜŞMELERİ

- Soru:** Performans sonuçları çalışanlara sadece bir form üzerinden mi tebliğ ediliyor, yoksa yöneticileriniz çalışanın gelişim alanlarını destekleyecek, yapıcı ve koçluk yaklaşımı barındıran resmi "Performans Geri Bildirim Görüşmeleri" düzenliyor mu?
- Gizli Risk:** Performans yönetiminin asıl amacı personeli cezalandırmak değil, geliştirmektir. Yüz yüze ve yapıcı bir geri bildirim görüşmesi yapılmadan sadece not tebliğ edilmesi, çalışanda savunma mekanizması ve direnç yaratır. Etkili bir geri bildirim kültürü inşa edilmeyen kurumlarda, performans sistemi personeli motive etmek yerine tükenmişliğe (burnout) sürükler. Yöneticilerinizin geri bildirim yetkinliklerini nasıl artıracaksınız?

### PERFORMANS YÖNETİMİNİ ULUSLARARASI STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve modern İK standartlarına uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun insan kaynağı verimliliği ve yönetsel adaleti devasa bir risk altındadır. Bu krizleri personel kayıpları ve idari uyumsuzluklar yaşadıkten sonra değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi modern İK standartlarına uygun yönetmek ve kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Bireysel Performans Yönetimi ve Değerlendirme Eğitimi programına hemen başvurun.

#### VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

|                  |   |                                                                                                |
|------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>İSTANBUL</b>  | : | Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL |
| <b>ANTALYA</b>   | : | Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya                                  |
| <b>MERSİS NO</b> | : | 0925131571200001                                                                               |
| <b>İLETİŞİM</b>  | : | 0.212 232 2016                                                                                 |
| <b>GSM</b>       | : | 0.545 335 2016                                                                                 |
| <b>Eposta</b>    | : | bilgi@vizyonder.org.tr                                                                         |
|                  | : | 0.242 338 2016                                                                                 |
|                  | : | 0.545 337 2016                                                                                 |
|                  | : | 0.545 332 2016                                                                                 |

**TİCARET SİCİL NO :** 142629

**KURUMLAR V.D.:** 9251315712

**Faks:** 0.850 811 2016

0.545 332 2016