

Kamu idarelerinde ve kurumsal şirketlerde performans değerlendirme süreçlerinin objektif verilere (KPI) dayanmaması, kurum içi adaleti ve liyakat inancını derinden sarsar. Yöneticilerin sadece kişisel kanaatleriyle veya "yıl sonu formalitesi" olarak doldurduğu değerlendirme formları, nitelikli personelin motivasyonunu yok ederken; idareyi "Mobbing", "Ayrımcılık" ve "Haksız Fesih" iddialarıyla ağır hukuki ve mali risklerin içine sürüklemektedir.

Kurumunuzun performans yönetimi ve geri bildirim stratejileri aşağıdaki idari ve kurumsal standartlara ne ölçüde uyum sağlıyor?

1. SÜBJEKTİF DEĞERLENDİRME VE KURUMSAL ADALET RİSKİ

- Soru:** Yöneticileriniz personelin performansını değerlendirirken, yıl başında karşılıklı mutabık kalınmış, ölçülebilir ve somut hedefleri (SMART kriterleri) mi baz alıyor; yoksa yıl sonunda tamamen kişisel gözlemlerine ve "bana göre iyi/kötü" kanaatine göre mi puan veriyor?
- Gizli Risk:** Ölçülemeyen ve belgelendirilemeyen bir performans değerlendirmesi hukuken geçersizdir. Sübjektif kriterlerle yapılan puanlamalar, çalışanlar arasında kayırmacılık (favoritizm) iddialarına yol açar. Düşük puan alan bir personel bu durumu yargıya taşıdığı anda, idare bu puanın somut gerekçelerini (verilerle) mahkemeye sunamazsa, işlem iptal edilir. Kurum içi güvenin çökmesi, "sessiz istifa" dalgasını başlatır ve yetenekli personelin kurumu terk etmesine neden olur. Objektif ölçüm kriterlerini yasal bir zemine nasıl oturtacaksınız?

2. GERİ BİLDİRİM EKSİKLİĞİ VE MOBBİNG İDDİALARI

- Soru:** Kurumunuzda performans görüşmeleri sadece yılda bir kez yapılan, personelin sadece "hatalarının" yüzüne vurulduğu gergin bir toplantıdan mı ibaret? Yoksa yıl içine yayılmış, sürekli ve yapıcı bir "geri bildirim kültürü" işletiliyor mu?
- Gizli Risk:** Yıl boyunca hiçbir geri bildirim almayan bir personele, yıl sonunda aniden düşük performans notu vermek ve eleştiri yağmuruna tutmak, modern İK yönetiminde kabul edilemez bir hatadır. Bu tür ani ve belgelenmemiş negatif değerlendirmeler, çalışan tarafından doğrudan "Mobbing (Psikolojik Taciz)" olarak algılanır. İdare mahkemelerine yansıyan bu tür davalarda, kurum ağır manevi tazminatlara mahkum edilir ve bu tazminatlar ilgili yöneticilere rücu edilebilir. Sürekli geri bildirim mekanizmasını nasıl kurumsallaştıracaksınız?

3. DÜŞÜK PERFORMANSIN YÖNETİLEMEMESİ VE HUKUKİ BOŞLUKLAR

- Soru:** Performansı yetersiz olan bir personeli tespit ettiğinizde, onu doğrudan işten çıkarmak veya pasif bir göreve çekmek yerine; kendisine resmi bir "Performans İyileştirme Planı (PIP)" sunup, gelişimi için makul bir süre ve eğitim desteği veriyor musunuz?
- Gizli Risk:** İş Kanunu ve idare hukuku kapsamında, sırf "performansı düşük" denilerek yapılan görev yeri değişiklikleri veya iş akdi fesihleri, altı doldurulmadığı sürece mahkemelerden "İşe İade" kararıyla döner. İdare, personelin performansını artırmak için gerekli eğitimi verdiğini, makul süre tanıdığını ve iyileşme olmadığını somut tutanaklarla ispatlamak zorundadır. Aksi takdirde kurum, boşta geçen süre ücretleri ve işe başlatmama tazminatlarıyla devasa bir kamu zararına uğrar. Düşük performansı hukuki bir zırhla nasıl belgeleyeceksiniz?

PERFORMANS SİSTEMİNİ ULUSLARARASI STANDARTLARA TAŞIMAK

Eğer yukarıdaki kritik sorulara tereddütsüz ve modern yönetim ilkelerine uygun net cevaplar veremiyorsanız, kurumunuzun insan kaynağı kapasitesi ve idari itibarı devasa bir risk altındadır. Bu krizleri mahkeme salonlarında veya personel kayıpları yaşadıktan sonra değil, uzmanlardan proaktif olarak öğrenmek zorundasınız. Süreçlerinizi mevzuata ve modern İK standartlarına uygun yönetmek, kurumunuza özel eğitim planlaması yapmak için Vizyonder Performans Değerlendirme, Geri Bildirim ve İletişim Eğitimi programına hemen başvurun.

VIZYONDER EĞİTİM DANIŞMANLIK VE TEKNOLOJİ A.Ş.

İSTANBUL	:	Meşrutiyet Mahallesi, Kodaman Sokak, Bahar Apartmanı No:6 Daire:7 Nişantaşı - Şişli / İSTANBUL
ANTALYA	:	Etiler Mah. Evliya Çelebi Cad. No:23 /106 Muratpaşa / Antalya
MERSİS NO	:	0925131571200001
İLETİŞİM	:	0.212 232 2016
GSM	:	0.545 335 2016
Eposta	:	bilgi@vizyonder.org.tr
TİCARET SİCİL NO	:	142629
KURUMLAR V.D.:	:	9251315712
Faks:	:	0.850 811 2016
	:	0.545 332 2016