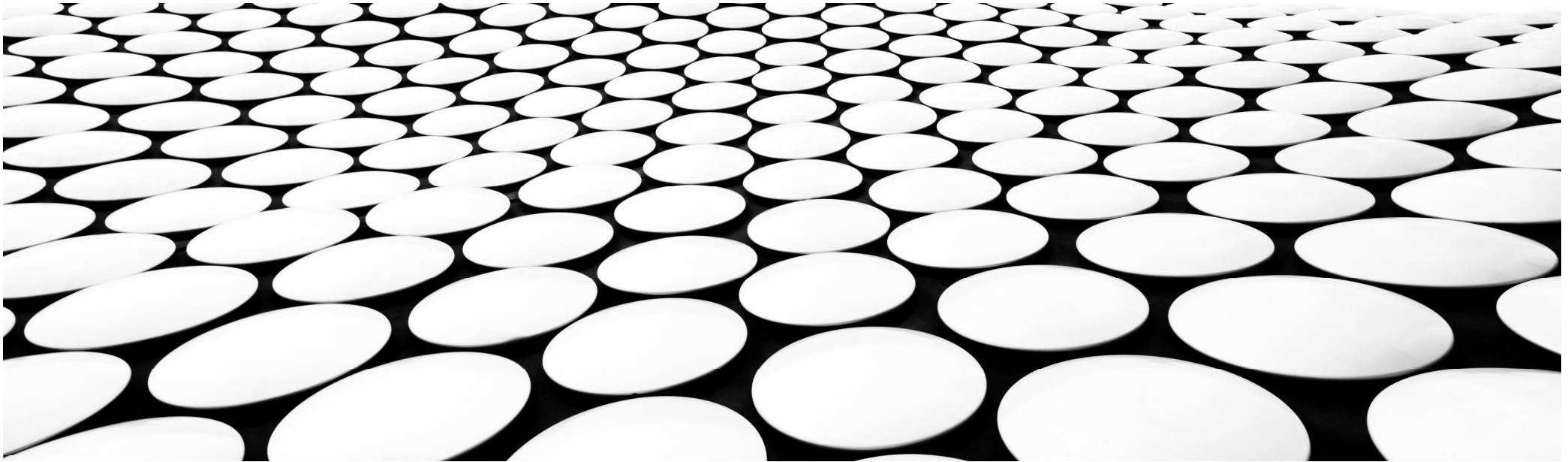


# PERFORMANS YÖNETİMİ SİSTEMLERİ KARŞILAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ

OLCAY BAYTAN – 27.08.2020





- *Olcay Baytan, 24 yılı aşkın süredir Türkiye'nin önde gelen firmalarında İnsan Kaynakları Sistemleri kurmuş ve yönetmiş, firmaların kurumsallaşma süreçlerine liderlik etmiştir.*
- *Turquality , ISO Entegre Sistem Kurulumu ve Yalın Yönetim ve Üretim Sistemleri üzerine çalışmıştır.*
- *Firmaların beklentileri doğrultusunda gelişim ve değişim süreçlerine Yönetim Danışmanlığı hizmeti vermektedir.*
- *Uzmanlık Alanları; İnsan Kaynakları ve Organizasyonel Yapılanma, Organizasyonell Gelişim ve Eğitim, Eğitim İletişimi ve Tasarımı, Koçluk.*
- *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Eğitim İletişimi ve Planlaması bölümü mezunudur.*
  - ✓ *Liderlik Okulu Uluslararası NLP Diploma Programı ,*
  - ✓ *Erickson Collage International Koçluk Programlarını*
  - ✓ *İleri Seviye Stil Danışmanlığı Eğitim Programını tamamlamıştır.*

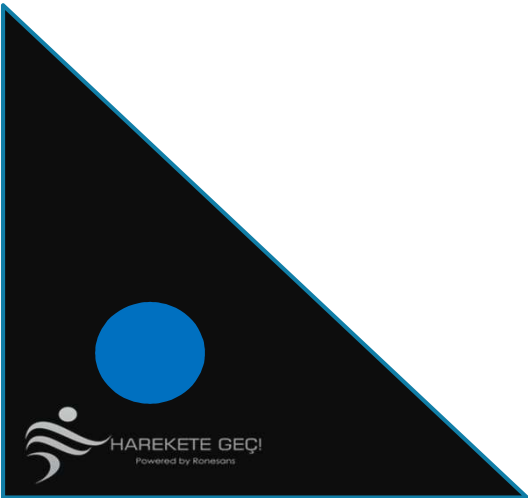
## ANAHA TLAR

Kurumsal Performans Yönetimi Nedir ?

Performans Yönetim Modeli Nasıl Oluşturulur?

Performans Değerlendirme Sistemi

Performans Yönetim Çıktılarının Uygulama Alanları



## Kurumsal Performans Yönetimi

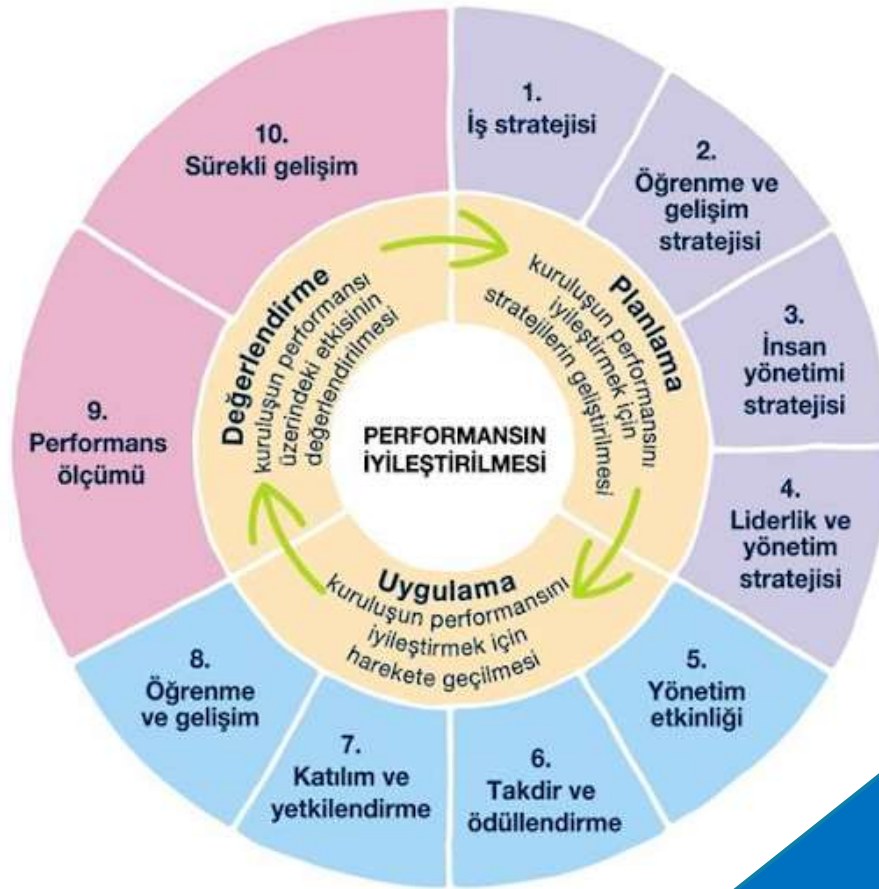
Globalleşen dünyada şirketlerin, süreçlerini daha etkin ve aktif olarak yönetmek adına kurdukları yönetim sistemine Kurumsal Performans Yönetimi denir.



# Harvard Üniversitesi'nden

Prof. Robert Kaplan ve Dr. David Norton tarafından geliştirilmiştir.

## Performans Yönetim Modeli



## Kurumsal Performans Yönetiminin Amaçları

- Tüm şirket çalışanlarınızı belirlediğiniz stratejilere yönlendirirsiniz ve hedeflerinize çok daha hızlı ulaşırsınız.
- Doğru stratejileri belirler risklerinizi minimize edersiniz.
- Hedeflerinize giderken belirlediğiniz aksiyonlarınızı etkin şekilde takip edersiniz.
- Aksiyonlarınızı takip etmek için zaman kaybetmezsiniz

## Kurumsal Performans Yönetiminin Amaçları

- Tüm ekibinizin büyük resimde kendi yerlerini görmelerini sağlar motivasyonlarını artırabilirsiniz.
- Şeffaf ve hesap verebilir hale gelirsiniz,
- Hedef pazarlarınız bazında gerçekleştirdiğiniz Rekabet Analizi ve SWOT analizlerinizle ilgili bilgiyi tüm çalışanlarınıza yaymış olursunuz.
- Kişiyi bağlılıkları ortadan kaldırır "Kurumsal Bir Şirket" haline gelirsiniz.

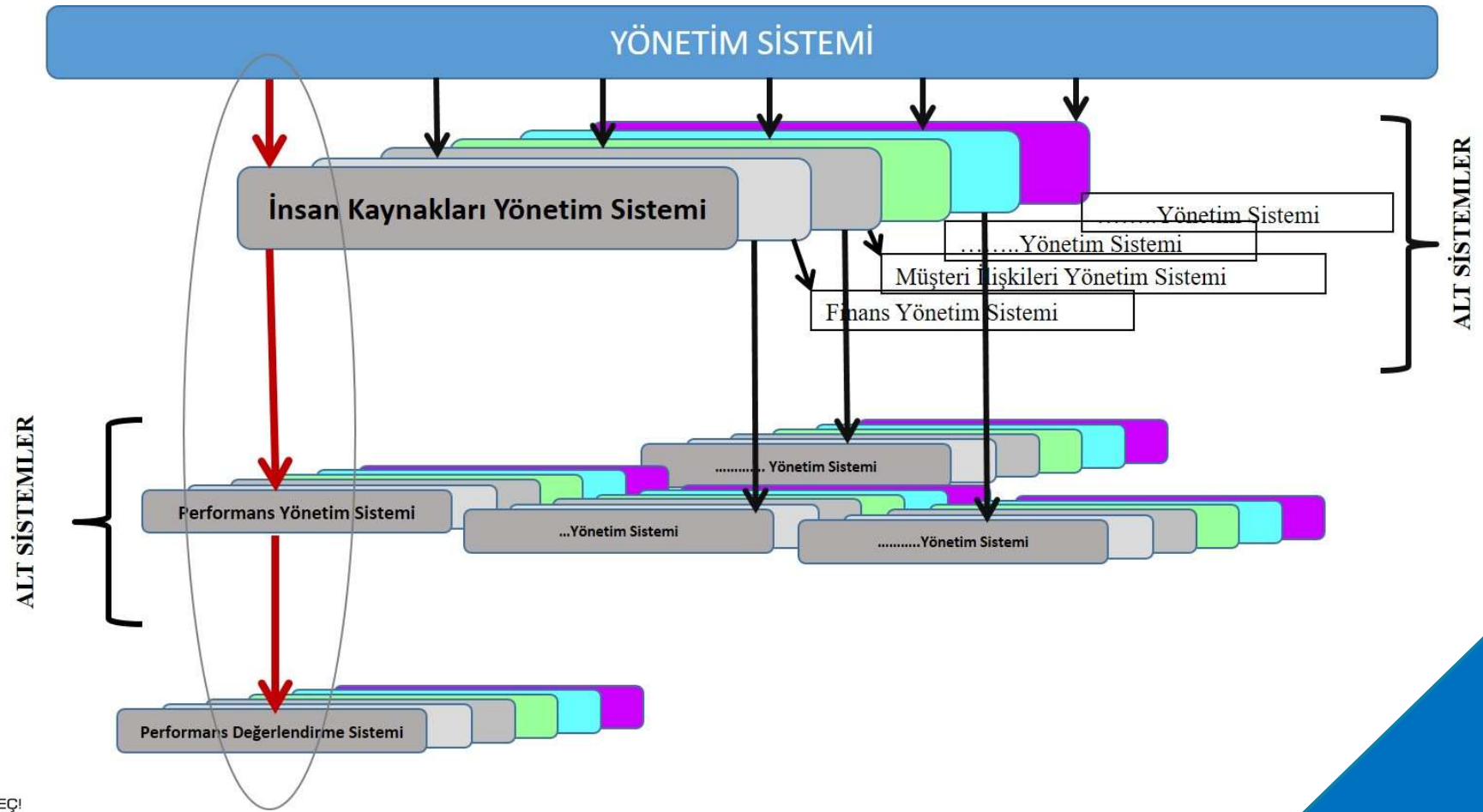
# Kurumsal Performans Yönetiminde İK'nın Rolü

## İnsan Kaynakları Yönetimi



Adil bir şekilde uygulandığında diğer İK unsurlarını da direkt olarak etkilediğinden İnsan Kaynakları Yönetiminin temelini oluşturmaktadır.

# Performans Yönetimi ve Performans Değerlendirme



## Performans Yönetimi ve Performans Değerlendirme

PERFORMANS DEĞERLENDİRME	PERFORMANS YÖNETİMİ
Yukarıdan aşağı değerlendirme	Karşılıklı görüşmelerle değerlendirme
Değerlendirme görüşmesi yılda bir kez yapılır	Bir ya da daha çok resmi değerlendirme
Değerlendirme notu kullanma	Değerlendirme notu daha az yaygın
Tek parça sistem	Esnek süreç
Sayısal hedeflere odaklanma	Hedeflere olduğu kadar değere ve davranışa odaklanma
Genellikle ücretlendirme ile bağlantılıdır	Ücret ile direk olarak ilişkili değildir
Bürokratik ve karmaşık dokümantasyon	En az dokümantasyonu içerir
İnsan Kaynakları (İK ) departmanının sorumluluğundadır.	Yöneticilerin sorumluluğu daha belirgindir.

## Kurumsal Performans Yönetim Boyutları

- Müşteri Boyutu
- Ürün Boyutu / Operasyonel Boyut
- Öğrenme ve Gelişme Boyutu
- Finansal Boyut

## Bu boyutlar çerçevesinde



*Vizyon ve misyona  
temel teşkil edecek  
hedefler ortaya  
konur.*

## Stratejik Hedef Belirlemenin Amaçları

- Stratejik hedefler, amaçların gerçekleştirilebilmesine yönelik spesifik ve ölçülebilir alt amaçlardır.
- Stratejik Hedefler ulaşılması öngörülen çıktı ve sonuçların tanımlanmış bir zaman dilimi içinde nitelik ve nicelik olarak ifadesidir.
- Stratejik hedeflerin **miktar**, **maliyet**, **kalite** ve **zaman** cinsinden ifade edilebilir olması gerekmektedir.
- Stratejik bir amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak birden fazla hedef belirlenebilir.

## Hedef Nasıl Belirlenir?

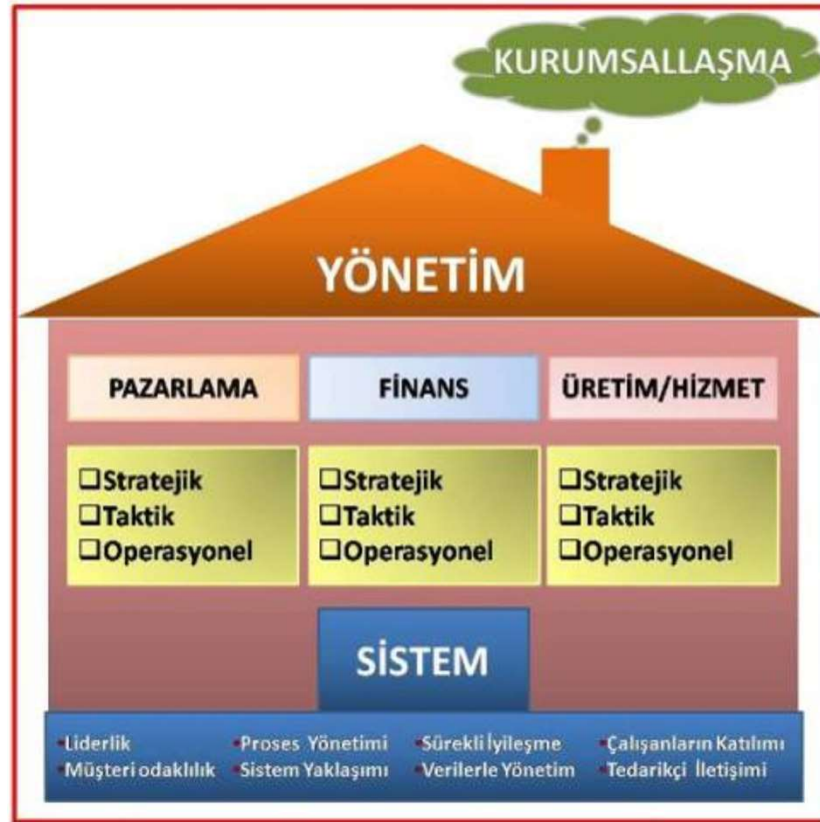
- Standartlar
- Önceki dönem değerleri ( 3-5 yıl içinde gerçekleşenler)
- Yasal Düzenlemeler
- Kıyaslamalar
- İhtiyaçlar
- Tespitler

Bir amaca yönelik en az iki ,  
en çok beş hedef belirlenir.

## 360 Derece

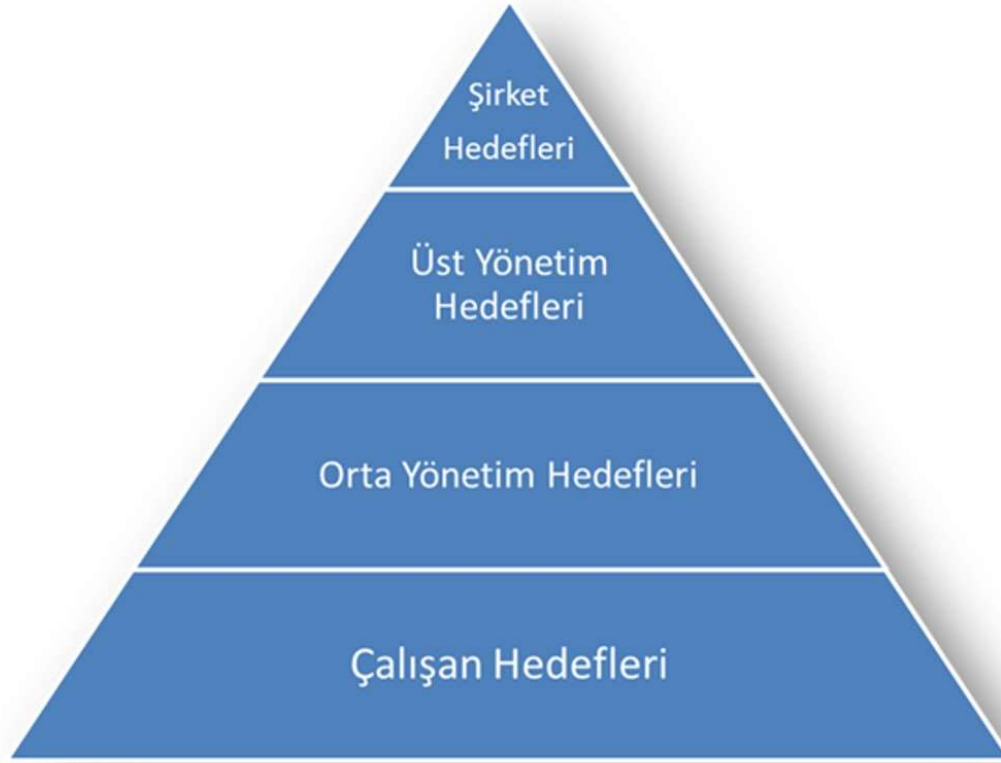
Şirketin vizyonu ve misyonu doğrultusunda şirket hedeflerinin en üst düzeyden en alt düzeye kadar indirgenmesidir.

## Hedeflerin Yayılımı

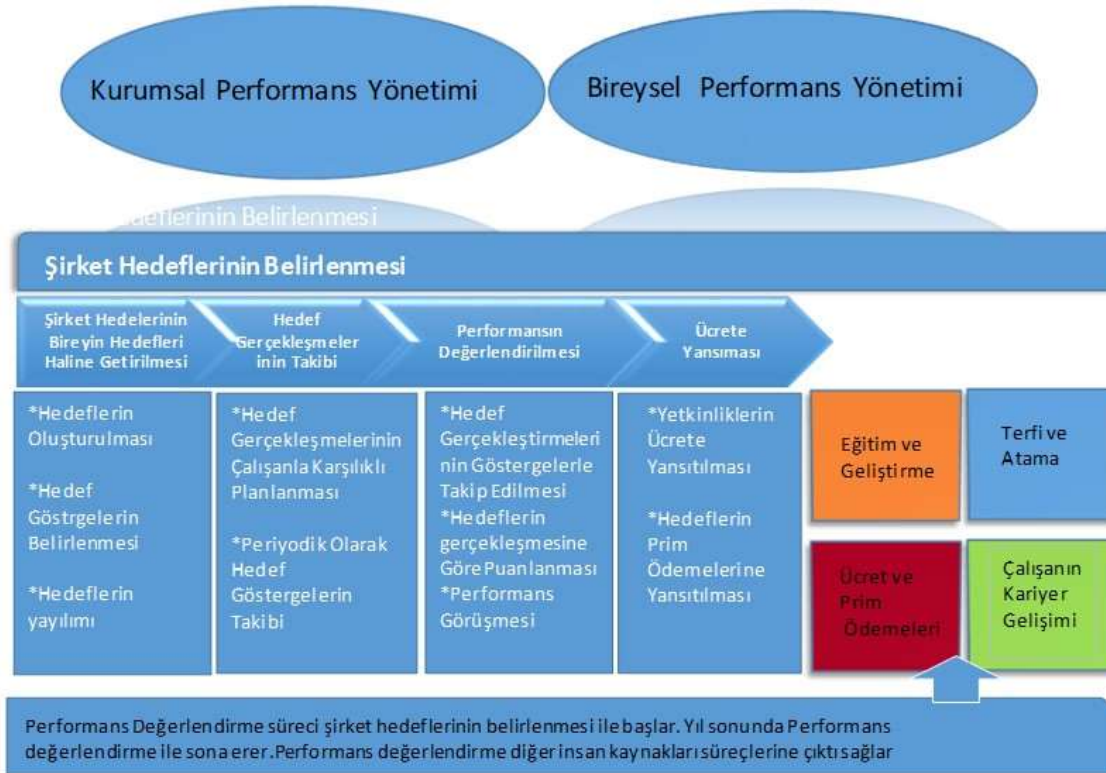


- *Kavrayış*
- *Uygulama*
- *İzleme*

## Hedeflerin Yayılımı



# Hedeflerin Yayılımı



# PERFORMANS DEĞERLENDİRME



## Performans Değerlendirme

Belirlenmiř dönemlerde iř sonuçlarının, kurum ve birey performansının ölçmesi, ileriye dönük gelişim alanlarının belirlenmesi ve artan risklere ilişkin zamanında önlem alınabilmesi için kurulan değerlendirme sistemidir.

## Yetkinlikler

En yüksek performansa sahip kişileri ayırt eden bilgi, beceri ve tutumların davranış olarak ifadesidir.



- Müşteri Odaklı Olmak
- Sonuç Odaklı Olmak
- Başarma İsteği
- Planlama ve Organize Etmek
- İnsan Kaynağının Geliştirilmesi
- Liderlik
- Sorumluluk Almak

## Yetkinlikler

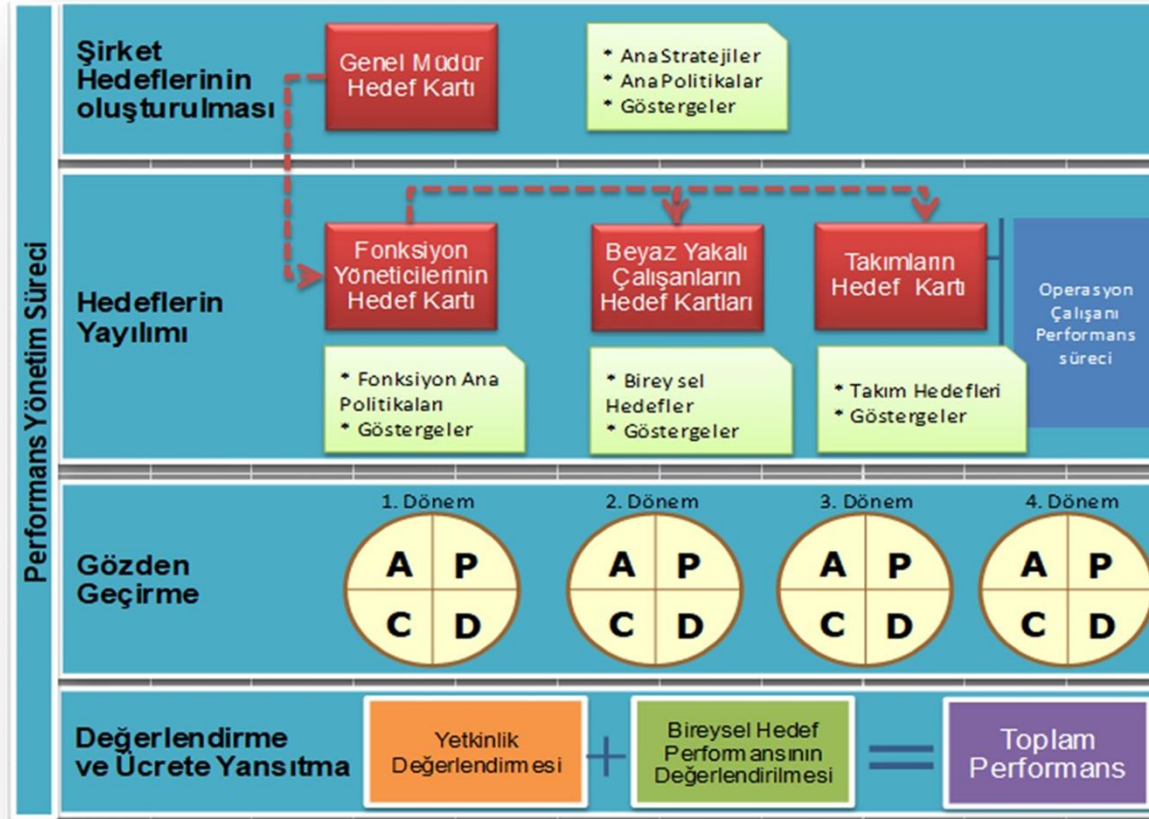


Tüm çalışanlardan beklenir.

Yöneticilerden beklenir.

Satış , Mühendislik , Finans gibi departmana özgü davranışsal farklılıklar beklenir.

# Hedefler



## Hedef Tipleri

- **TEKRARLI HEDEFLER**

Şirkete gelen faturaların % 100  
nün 30 gün içerisinde ödenmesi

- **ZAMAN VE KESİN DEĞER TANIMLI**

Bir yıl içinde 1000 adam \* gün  
eğitim alınması

- **ORANSAL DÜZEY TANIMLI**

İngilizce bilen  
personel sayısının % 50 artırılması

- **KARŞILAŞTIRMALI**

5 yıl sonunda sektörde iş hacmine  
göre ilk 5 firma arasında yer almak.

## Performans Değerlendirme Süreci

Deęerlendirici



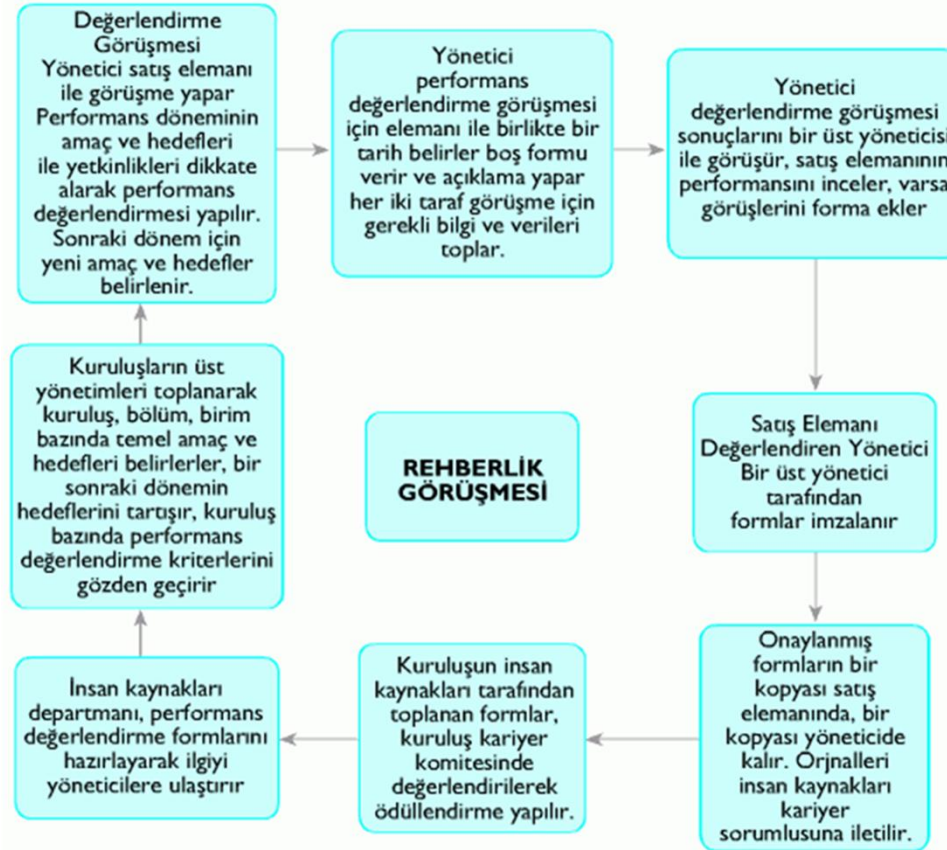
Deęerlendirilen



# Performans Değerlendirme Süreci

**Şekil 10.1**

*Satış Elemanı Performans Değerleme Süreci*



## Performans Değerlendirme Dönemleri

Hedeflerin belirlenmesi ve çalışanlara indirgenmesi - Hedef dağılımı

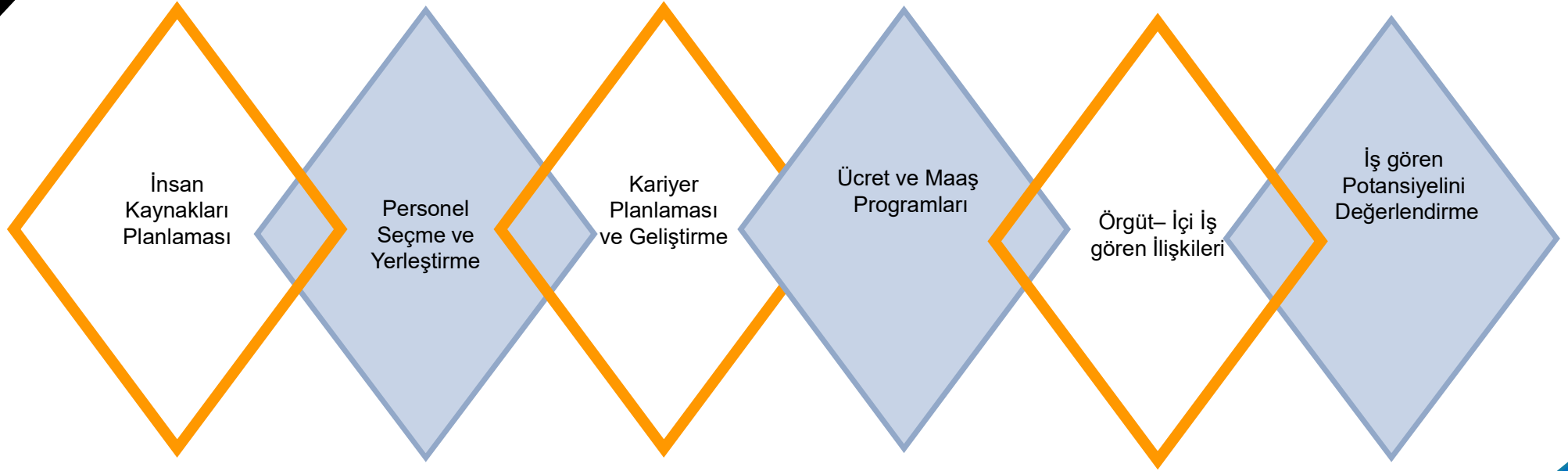
Ara dönem

- 6. Ay

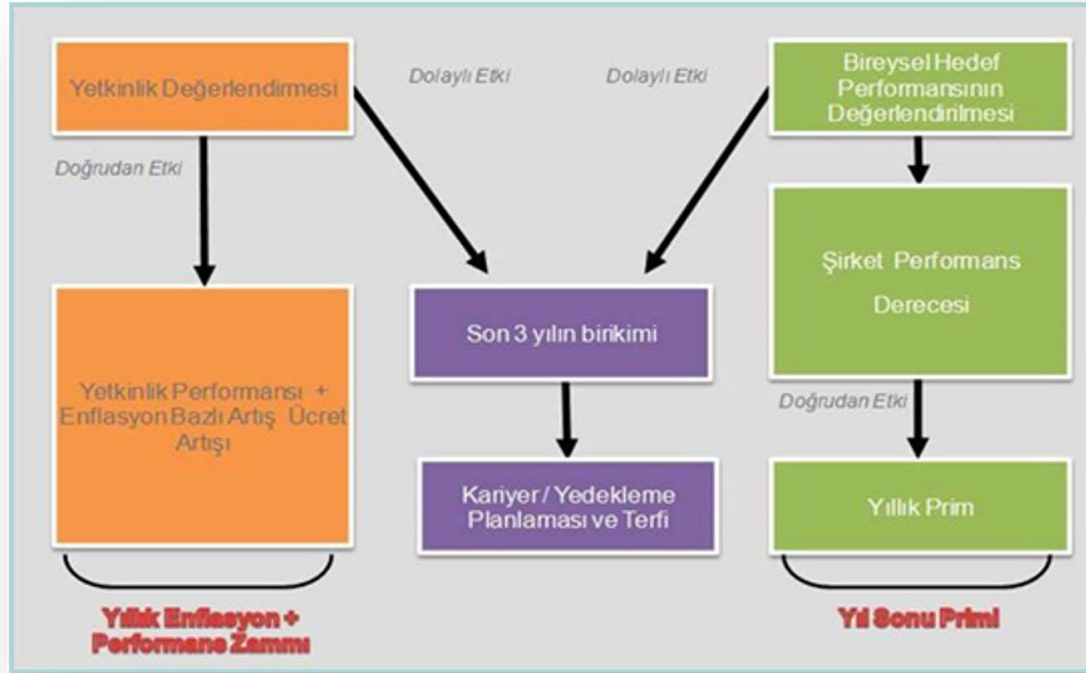
Yıl Sonu Deęerlendirmesi

- 12. Ay

## Çıktıların Kullanımı



## Çıktıların Kullanımı



Performans yönetimi sonuçları ilk uygulamalarda hemen ücret yönetimine entegre edilme-me-li ilk çıktıları eğitim ve geliştirme için kullanılmalıdır.



İlgiyle dinlediğiniz için  
çok teşekkürler.