|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Personelin Adı Soyadı / Görevi: |   | Dönemi: |  |
| DEĞERLENDİRMEYİ YAPAN: |   |   | ORTALAMA |
|   |   |
| İŞ PERFORMANSI PUAN TOPLAMI | 0 | 0 | 0,00 |
| Bilgi |   |   | 0,00 |
| Beceri |   |   | 0,00 |
| Öğrenme, Kavrama |   |   | 0,00 |
| İş Verimliliği |   |   | 0,00 |
| İş Kalitesi |   |   | 0,00 |
| Sorumluluk - Takip |   |   | 0,00 |
| İnsiyatif Kullanma |   |   | 0,00 |
| Özverili Çalışma |   |   | 0,00 |
| Yaratıcılık |   |   | 0,00 |
| İletişim |   |   | 0,00 |
| İŞ DİSİPLİNİ / DAVRANIŞ |   | 0 | 0 | 0,00 |
| Yeniliklere Uyum |   |   | 0,00 |
| Ekip Çalışması |   |   | 0,00 |
| Kurum İçi İlişkiler |   |   | 0,00 |
| Kurum Dışı İlişkiler |   |   | 0,00 |
| İş Saatlerine Uyma |   |   | 0,00 |
| Talimatlara Uyma |   |   | 0,00 |
| Dış Görünüm |   |   | 0,00 |
| Kuruma Bağlılık |   |   | 0,00 |
| TOPLAM PERFORMANS PUANI |   | 0 | 0 | 0 |
| GENEL PERFORMANSI(100 puan üzerinden) | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| PERSONELİN YILLIK PERFORMANSININ ÖLÇÜMÜNDE KULLANILAN FAKTÖRLER:  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Bilgi | : | Görevinin gerektirdiği bilgi alt yapısı yeterli mi? (eğitim, deneyim, lisan, bilgisayar vs.) |
| 2 | Beceri | : | Görevinin gerektirdiği bilgi alt yapısını kullanıyor mu? Kullanabiliyor mu? |
| 3 | Öğrenme, Kavrama | : | Verilen görevleri, açıklamaları, bilgileri kavrayabiliyor mu? Doğru biçimde yerine getirebiliyor mu? |
| 4 | İş Verimliliği | : | Verilen işi istenilen kalitede ve hızda yapabiliyor mu? Zamanı en verimli şekilde kullanabiliyor mu? Özel sorunları ve duyguları ile işini ayrı tutabiliyor mu? |
| 5 | İş Kalitesi | : | Sonuçlandırdığı işlerin kullanılabilirliği (Doğru ve düzenli iş yapabilme yeteneği) |
| 6 | Sorumluluk - Takip | : | Görevini ve verilen işleri benimseme, işlerini ısrarla takip etme ve sonuçlandırma yeteneği |
| 7 | İnsiyatif Kullanma | : | Görevini yerine getirirken karşılaştığı farklı durumlar karşısında kendisine devredilen yetkileri aşmadan, sonuca varabilmek için kendiliğinden harekete geçme ve karar verme yeteneği. Herhangi bir hatırlatmaya gerek duymadan görevini bitirme kabiliyeti. |
| 8 | Özverili Çalışma | : | Gerektiği hallerde fazla mesai yapabilme,diğer çalışanların işlerini üstlenebilme istek ve yeteneği |
| 9 | Yaratıcılık | : | Görevi İle İlgili yeni fikirler ve yöntemler geliştirebilme yeteneği |
| 10 | İletişim | : | İşi ile ilgili her türlü bilgiyi, yazılı veya sözlü olarak, en uygun zamanda, etkin ve açık olarak ifade edebilme yeteneği |
| 11 | Yeniliklere Uyum | : | Yeni yöntem ve çalışma konularına uyum yeteneği |
| 12 | Ekip Çalışması |  | Kurum personeli ile birlikte takım çalışması yapabilme ve işbirliği kurabilme yeteneği |
| 13 | Kurum İçi İlişkiler | : | İşi ile ilgili konularda kurum personeli ile ilişki kurabilme yeteneği |
| 14 | Kurum Dışı İlişkiler | : | İşi ile ilgili konularda ilgili diğer kurumlarla ilişki kurabilme, gerekli bilgiyi temin etme yeteneği |
| 15 | İş Saatlerine Uyumve Devam Durumu | : | İş yeri çalışma saatlerine riayet etme, mazeret izni kullanma sıklığı, iş saatlerinde zamanını işinin dışındaki konulara harcama |
| 16 | Talimatlara Uyma | : | İş yeri çalışma talimatlarına uyum ve amirleri tarafından verilen talimatları yerine getirme |
| 17 | Dış Görünüm | : | Kurum imajına ve pozisyonuna uygun giyim, bakım ve davranışlar |
| 18 | Kuruma Bağlılık | : | Kuruma olan sevgi ve bağlılığı, kurum menfaatlerini gözetme, kuruma zarar verici davranışlardan kaçınma |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| PUANLAMA KRİTERLERİ |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 100 | Mükemmel | : | Beklentileri fazlasıyla aşan ve tutarlı bir biçimde başarılı |
| 80 | Beklentileri Aşıyor | : | Performansı sürekli olarak beklentilerin üstünde |
| 60 | Yeterli Performans | : | Performansı yeterli bir biçimde beklentileri karşılamakta |
| 40 | İyileştirme Gerekli | : | Performansı tutarlı olarak beklentileri karşılamamakta |
| 20 | Yetersiz | : | Performansı sürekli olarak beklentilerin gerisinde kalmakta |
| GENEL PERFORMANS | : | Toplam performans puanının 18'e (faktör sayısı) bölünmesi ile elde edilir. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | PERSONEL İMZA |
| Şahsım için yapılan PERFORMANS Değerlendirmesini gördüm. Bilgi edindim.  |  |