



İNCİ HOLDİNG

İnci Holding Performans Yönetimi Sistemi

Kasım 2013

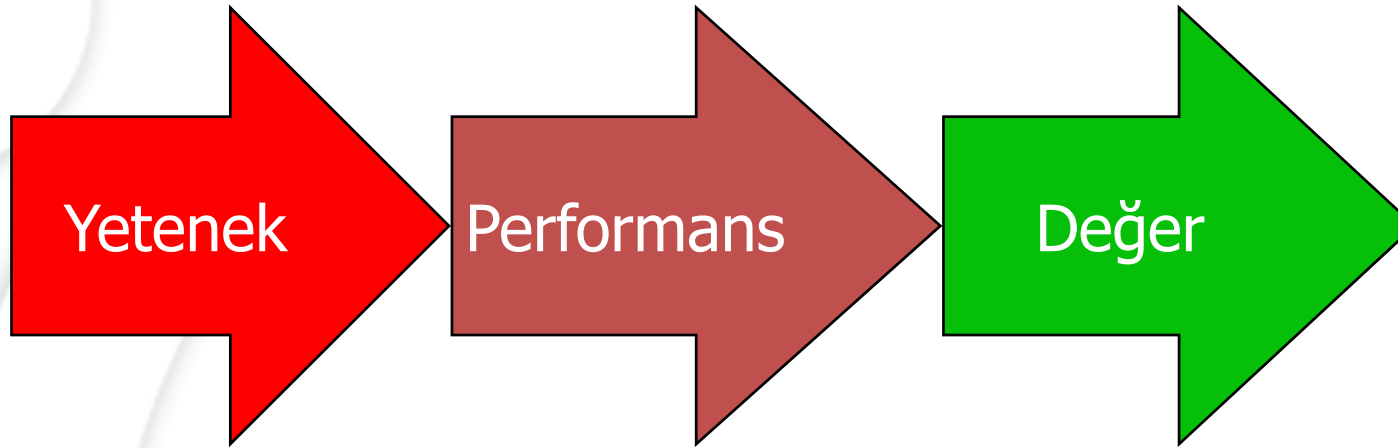
“Mutluluk yaşamak, yaşatmak ve paylaşmaktır.”*

Ankara/1974
Ege Üniversitesi-Psikoloji Bölümü
1997'den beri İK'alanında
2010'dan beri İnci Holding'de
Anne
Koç
Mentör
Kitapsever
Blogger



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

Uygulamalarımızın yönünü ve içeriğini belirleyen şirketin stratejisidir.



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

- Her çalışanımız değerlidir.
- Hangi seviyede olursa olsun, her çalışana geribildirim sağlamak temel görevimizdir.
- Sadece performansı ölçmeyi değil, çalışanları yönlendirerek ve destekleyerek performansını geliştirmeyi hedefleriz.
- Performans yönetimi sistemimiz iletişim, eğitim ve sürekli sürekli gelişim, yedekleme, kariyer planlama, takdir ve ödüllendirme süreçlerimizin bir parçasıdır.

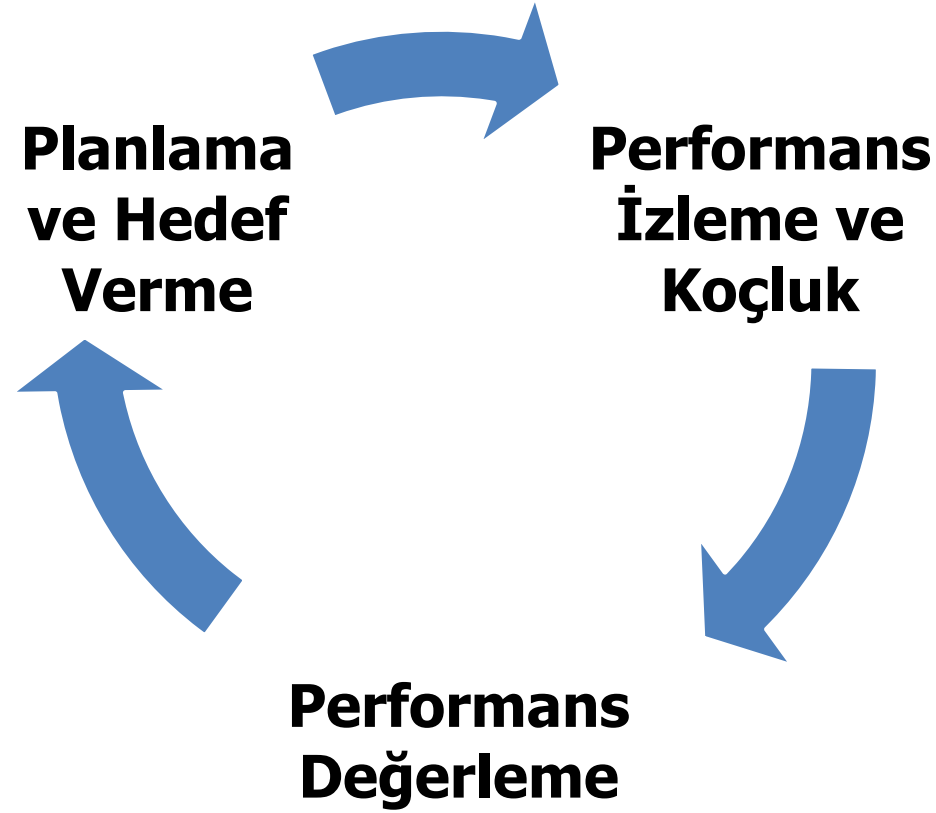


İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

- Çalışan odaklı, çalışana açık
- Online
- 60/40 (90/10)
- Üç aşamalı
- Yüz yüze görüşme ve iletişim odaklı
- Katılımcı



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

Şirket Stratejisi



Şirket Karnesi (KPI)



Bölüm (departman) hedefleri



Bireysel Hedefler



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

İş hedefleri → Ne yapıyoruz?

%60



Yetkinlikler → Nasıl yapıyoruz?

% 40



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

YETKİNLİKLER

Üstün performansa yol açan özelliklerdir.

Üstün performans gösteren kişiler, görevlerinde diğerlerine göre daha başarılı olmalarını sağlayan yetkinliklerini istikrarlı bir şekilde ve daha sık kullanma eğilimindedirler.



Başak Ertaş



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

Her çalışan için geçerli temel yetkinlikler

İletişim

Takım Oyuncusu

Müşteri Odaklı Olma

Organizasyon / Planlama

Analiz

Toplam 50 yetkinlikten oluşan "yetkinlik havuzu"

Temel 5 yetkinliğe eklenecek yetkinlik seçebilme fırsatı



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

İLETİŞİM

Paydaşlarıyla ilişkilerinde ne söylediği kadar nasıl söylediği de önemlidir.

- İlişkilerinde gerekli iletişimi kurar, karşısındakinin beklentilerini rahatlıkla anlar ve uygular.
- Yazılı ve sözlü iletişim kurallarını doğru ve etkin kullanarak düşüncelerini ifade eder. Birebir, küçük bir grupta ya da topluluk önünde konuşmada etkin iletişim kurabilir. Akıcı konuşur ve dili iyi kullanır. Düşüncülerini kolayca ifade edebilir.

TAKIM ÇALIŞMASI

- Ortak bir hedefe ulaşmak için ekipteki diğer kişileri destekler, ekibin gelişimine ve hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunur, yardım eder.
- Ekip çalışmalarına aktif olarak katılır, diğer üyeleri dinler ve kararlara, planlara ortaklık eder, geçerli kararların sorumluluğunu paylaşır, problemlerin çözümüne katkıda bulunur.
- Ortak hedefler konusunda ekip arkadaşlarıyla ortak hareket eder. Kişisel tepkileri işinin önüne geçmez. Ekipte almış olduğu görevleri zamanında ve uygun olarak tamamlar. Güncel bilgileri paylaşır.



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

1. Aşama: Planlama ve Hedef Oluşturma

Performans Formları4 - Windows Internet Explorer

http://aku-wb1/pys/Lists/PerformansFormlari4/AllItems.aspx?View={DAFE54FD-2E42-4E4B-B64D-C7C337258724}&FilterField1=LinkTitle&FilterValue1=2013%20%2D%20Ba%C5%9Fak%20Erta%C5%9F%20Performa

Google Ara Paylaş Diğer >> Oturum Aç

İnci Holding Intranet

Performans Yönetim Sistemi

Ana Sayfa İç Eğitimci Klubü Performans Yönetim Sistemi Kurumsal İletişim İş Yönetimi Anketler Bilgi Teknolojileri PAV İK Takip İnci Akı Pazarlama

İnci Holding Intranet > Performans Yönetim Sistemi > Performans Formları4

Performans Formları4

Yeni Eylemler

Başlık	Değerlendirilen Ad Soyad	Değerlendirilen	Değerlendiren	Departmanı	Görevi	İşe Giriş Tarihi	Şimdiki Göreve Başlangıç Tarihi	Performans Değerlendirme Tarihi	Değerlendirilenin Görevi	Şirket	Dönem	Hedef Bölümü	Toplam Puanı	Hedef Ağırlık
2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme Formu	Başak Ertaş	Başak Ertaş	Hakan Göral	İnsan Kaynakları	İK Müdürü	04.01.2010	02.01.2010		CEO	İnci Holding	2013		0,0	5

Tüm Site İçeriğini Görüntüle

Performans Formları 2010

Performans Formları 2011

Performans Formları 2012

Performans Formları 2013

Listeler

- Puan Açıklamaları
- Eğitimler
- Hedef Önerileri
- Yetkinlikler
- Dönem Parametreleri
- Dokümanlar
- Eğitim Raporu
- PYS Sabit Hedefler
- Eğitim Raporları

Gerçek Dönüşüm Kutusu

Verel intranet | Korunmalı Mod: Kapalı

TR 14:45 31.10.2013

İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme... - Windows Internet Explorer

http://aku-wb1/pys/Lists/PerformansFormlari4/EditForm.aspx?ID=44&Source=http%3A%2F%2Faku-wb1%2Fpys%2FLists%2FPerformansFormlari4%2FAilltems%2Easpx%3FView%3D%7BDAFE54FD%2D2E42%2C

Google Ara Paylaş Diğer >> Oturum Aç

Sık Kullanılanlar Önerilen Siteler Web Slice Galerisi

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Perfor...

İnci Holding İnternet

Performans Yönetim Sistemi

Ana Sayfa İç Eğitimci Klübü Performans Yönetim Sistemi Kurumsal İletişim İş Yönetimi Anketler Bilgi Teknolojileri PAV İK Takip İnci Akü Pazarlama

Hoş Geldiniz Başak Ertaş

Bu liste

İnci Holding İnternet > Performans Yönetim Sistemi > Performans Formları4 > 2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme Formu > Gözle

Performans Formları4: 2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme Formu

Kaydet İptal

Dosya Ekle X Öğe Sil

Değerlendirilen	Başak Ertaş
Şirket	İnci Holding
Departmanı	İnsan Kaynakları
Görevi	İK Müdürü
İşe Giriş Tarihi	04.01.2010
Şimdiki Göreve Başlangıç Tarihi	02.01.2010
Değerlendiren	Hakan Göral
Değerlendirenin Görevi	CEO
Performans Değerlendirme Tarihi	
Dönem	2013
Hedef Ağırlık %	90
Yetkinlik Ağırlık %	10

Hedefler Yetkinlikler Genel Görüşler

Örnek hedefleri görmek için buraya tıklayın

Hedef	Tarih	Ağırlık	Çalışan Puan	Yönetici Puan
1. Hedef	31.12.2013	30		

Değerlendirme (1)	Değerlendirme (2)	Değerlendirme (3)	Değerlendirme (4)	Değerlendirme (5)
%80-85	%86-90	%91-100	%101-110	%111-120

Yerel intranet | Korumalı Mod: Kapalı

TR 14:36 31.10.2013

İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

2. Aşama: Performans İzleme ve Koçluk

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme... - Windows Internet Explorer

http://aku-wb1/pys/Lists/PerformansFormları4/EditForm.aspx?ID=44&Source=http%3A%2F%2Faku-wb1%2Fpys%2FLists%2FPerformansFormları4%2FAllItems%2Easpx%3FView%3D%7BDAFE54FD%2D2E42%2C

Google Ara Paylaş Diğer >> Oturum Aç

Sık Kullanılanlar Önerilen Siteler Web Slice Galerisi

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Perfor...

Gerçekleşme Durumu

3. Hedef

Hedef: Koçluk çalışmasının katılan yöneticilerin her birinin 10 görüşmeyi tamamlaması

Tarih: 31.12.2013

Ağırlık: 10

Çalışan Puan:

Yönetici Puan:

Değerlendirme (1): %80-85

Değerlendirme (2): %86-90

Değerlendirme (3): %91-100

Değerlendirme (4): %101-110

Değerlendirme (5): %111-120

Ara Değerlendirme Durumu: Süreç takvime uygun biçimde işliyor.

Öngörülen Faaliyetler:

Gerçekleşme Durumu

4. Hedef

Hedef: TopGrading Uygulama adımlarının hayata geçirilmesi
-İş Karnelerinin hazırlanması (Jobscorecard)
-Eğitimlerin Verilmesi
-TTI Görüşmelerinin yapılması

Tarih: 31.12.2013

Ağırlık: 5

Çalışan Puan:

Yönetici Puan:

Değerlendirme (1): %80-85

Değerlendirme (2): %86-90

Değerlendirme (3): %91-100

Değerlendirme (4): %101-110

Değerlendirme (5): %111-120

Ara Değerlendirme Durumu: İş karneleri tamamlanıyor. Eğitim planlandı.

Öngörülen Faaliyetler:

Gerçekleşme Durumu

Yerel intranet | Korumalı Mod: Kapalı

TR 14:51 31.10.2013

Başak Ertaş

İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

2. Aşama: Performans İzleme ve Koçluk

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme... - Windows Internet Explorer

http://aku-wb1/pys/Lists/PerformansFormları4/EditForm.aspx?ID=44&Source=http%3A%2F%2Faku-wb1%2Fpys%2FLists%2FPerformansFormları4%2FAllItems%2Easpx%3FView%3D%7BDAFE54FD%2D2E42%2C...

Google Ara Paylaş Diğer >>

Sık Kullanılanlar Önerilen Siteler Web Slice Galerisi

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Perfor...

Hedefler Yetkinlikler Genel Görüşler

İhtiyaç Duyulan Eğitimler (Değerlendirilenin Görüşü)

6 Sigma - Kara kuşak
6 Sigma - Kara kuşak
6 Sigma - Yeşil kuşak
6 Sigma Bilgilendirme
8D Raporu Hazırlama
Access Uygulamaları
Acil Durum Bilinçlend
Acil Durum Ekip Üyes

Ekle >

< Kaldır

İhtiyaç Duyulan Eğitimler (Değerlendirenin Görüşü)

6 Sigma - Kara kuşak
6 Sigma - Kara kuşak
6 Sigma - Yeşil kuşak
6 Sigma Bilgilendirme
8D Raporu Hazırlama
Access Uygulamaları
Acil Durum Bilinçlend
Acil Durum Ekip Üyes

Ekle >

< Kaldır

Değerlendirilenin Genel Görüşleri

İK Kongreleri
Çalıştaylar

Değerlendirenin Genel Görüşleri

Kariyer Hedefi

Gelişim Planı

Bitti

Yerel intranet | Korunmalı Mod: Kapalı

TR 14:44 31.10.2013

İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

3. Aşama: Performans Değerlendirme ve Geribildirim

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme... - Windows Internet Explorer

http://aku-wb1/pys/Lists/PerformansFormlari4/EditForm.aspx?ID=44&Source=http%3A%2F%2Faku%2Dwb1%2Fpys%2FLists%2FPerformansFormlari4%2FItems%2Easpx%3FView%3D%7BDAFE54FD%2D2E42%2C...

Google Ara Paylaş Diğer >> Oturum Aç

Sık Kullanılanlar Önerilen Siteler Web Slice Galerisi

Performans Formları4 - 2013 - Başak Ertaş Perfor...

Gerçekleşme Durumu

3. Hedef

Hedef: Koçluk çalışmasının katılan yöneticilerin her birinin 10 görüşmeyi tamamlaması

Tarih: 31.12.2013

Ağırlık: 10

Çalışan Puan:

Yönetici Puan:

Değerlendirme (1): %80-85

Değerlendirme (2): %86-90

Değerlendirme (3): %91-100

Değerlendirme (4): %101-110

Değerlendirme (5): %111-120

Ara Değerlendirme Durumu: Süreç takvime uygun biçimde işliyor.

Öngörülen Faaliyetler:

Gerçekleşme Durumu

4. Hedef

Hedef: TopGrading Uygulama adımlarının hayata geçirilmesi

Tarih: 31.12.2013

Ağırlık: 5

Çalışan Puan:

Yönetici Puan:

Değerlendirme (1): %80-85

Değerlendirme (2): %86-90

Değerlendirme (3): %91-100

Değerlendirme (4): %101-110

Değerlendirme (5): %111-120

Ara Değerlendirme Durumu: İş karneleri tamamlanıyor. Eğitim planlandı.

Öngörülen Faaliyetler:

Gerçekleşme Durumu

Yerel intranet | Korunulmuş Mod: Kapalı

TR 14:51 31.10.2013



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

5 - Mükemmel (Üstün Başarılı)

Pozisyonun ve görevinin gerektirdiği düzeyin çok daha üzerinde performans gösterir. Hedeflerini beklenenin çok üzerinde gerçekleştirir ve hemen hemen bütün yetkinliklerdeki davranışları görevinin gerektirdiği düzeyin çok üzerinde başarı ile sergiler. Zor ve/veya beklenmedik durumlarla karşılaştığında, asgari düzeyde yönlendirme ile, beklenenin çok üzerinde başarı gösterir. Yöneticilik, teknik ve mesleki bilgi ve beceri düzeyi görevinin gerektirdiğinin çok üzerindedir.

4 - Çok İyi (Çok Başarılı)

Pozisyonun ve görevinin gerektirdiği düzeyin üzerinde performans gösterir. Genel olarak işiyle ilgili tüm yetkinliklerin çoğunda görevinin gerektirdiği düzeyin üzerinde performans gösterir. Hedeflerini beklenenin üzerinde gerçekleştirir. Asgari düzeyde yönlendirme ile, beklenenin üzerinde başarı gösterir. Yöneticilik, teknik ve mesleki bilgi ve beceri düzeyi görevinin gerektirdiğinin üzerindedir.

3 - İyi (Başarılı)

Pozisyonun gereklerini tam olarak yerine getiren, zaman zaman aşan performans gösterir. Hedeflerini tam olarak gerçekleştirir. Pozisyonundan beklenen yetkinlikleri başarı ile beklenen düzeyde sergiler. Arasıra alışılmadık durumlarla karşılaşmasına rağmen, belirli miktarda yönlendirme ile, görevini başarı ile yerine getirir. Yöneticilik, teknik ve mesleki bilgi ve becerileri görevinin gerektirdiği düzeydedir.

2 - Kabul edilebilir (Gelişmesi Gerekli)

Pozisyonun ve görevinin gerektirdiklerinin bazılarına ulaşabilir. Hedeflerini tam olarak gerçekleştiremez. Genel olarak işiyle ilgili temel yetkinliklerin bir ya da ikisinde görevinin gerektirdiği düzeyin altında performans gösterir. Alışılmadık durumlarla karşılaştığında genellikle gerekli önlemleri alamaz; sık sık yönlendirilme ve ikaz edilmeye ihtiyaç gösterir. Yöneticilik, teknik ve mesleki bilgi ve beceri düzeyi görevinin gerektirdiğinin altındadır. Geliştirilmesi ve sık sık takip edilmesi gereklidir.

1 - Kötü (Başarısız)

Hedeflerinin çoğunu tam anlamıyla gerçekleştirmez. Beklenen yetkinlikleri sergileyemez. Pozisyonun ve görevinin gereklerinin çok altında performans gösterir. Genel Performansı temel alanlarda görevinin gerektirdiği düzeye ulaşmakta güçlük çektiğini gösterir. Alışılmadık durumlarla karşılaştığında gerekli önlemleri alamaz; fazlasıyla yönlendirilmeye ve ikaz edilmeye ihtiyaç gösterir. Başkaları tarafından farkedilen veya önlenemeyen problemleri göremez. Yöneticilik, teknik ve mesleki bilgi ve beceri düzeyi görevinin gereklerini karşılayamaz. Şu andaki görevine devam edebilmesi mümkün değildir.

0 - Çok kötü

Hedeflerinin hiç birini gerçekleştirmez. Beklenen yetkinliklerin hiç birini sergileyemez. Pozisyonun ve görevinin gereklerinin çok çok altında performans gösterir. Genel Performansı temel alanlarda görevinin gerektirdiği düzeye ulaşmakta güçlük çektiğini gösterir.

İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

Performans Formları4 - Windows Internet Explorer

http://aku-wb1/pys/Lists/PerformansFormlari4/AllItems.aspx?View={DAFE54FD-2E42-4E4B-B64D-C7C33725B724}&FilterField1=LinkTitle&FilterValue1=2013%20%2D%20Ba%C5%9Fak%20Erta%C5%9F%20Performa

Google Ara Paylaş Diğer Oturum Aç

Sık Kullanılanlar Önerilen Siteler Web Slice Galerisi

Performans Formları4

İnci Holding Intranet

Performans Yönetim Sistemi

Ana Sayfa İç Eğitimci Klübü Performans Yönetim Sistemi Kurumsal İletişim İş Yönetimi Anketler Bilgi Teknolojileri PAV İK Takip İnci Akı Pazarlama

İnci Holding Intranet > Performans Yönetim Sistemi > Performans Formları4

Performans Formları4

Performans Formları4

Yeni Eylemler

Başlık	Değerlendirilen Ad Soyad	Değerlendirilen	Değerlendiren	Departmanı	Görevi	İşe Giriş Tarihi	Şimdiki Göreve Başlangıç Tarihi	Performans Değerlendirme Tarihi	Değerlendirenin Görevi	Şirket	Dönem	Hedef Bölümü	Toplam Puanı	Hedef Ağırlık
2013 - Başak Ertaş Performans Değerlendirme Formu	Başak Ertaş	Başak Ertaş	Hakan Göral	İnsan Kaynakları	İK Müdürü	04.01.2010	02.01.2010		CEO	İnci Holding	2013		0,0	5

Eğitim raporu

Tüm Site İçeriğini Görüntüle

Performans Formları 2010

Performans Formları 2011

Performans Formları 2012

Performans Formları 2013

Listeler

- Puan Açıklamaları
- Eğitimler
- Hedef Önerileri
- Yetkinlikler
- Dönem Parametreleri
- Dokümanlar
- Eğitim Raporu
- PYS Sabit Hedefler
- Eğitim Raporları

Geri Dönüşüm Kutusu

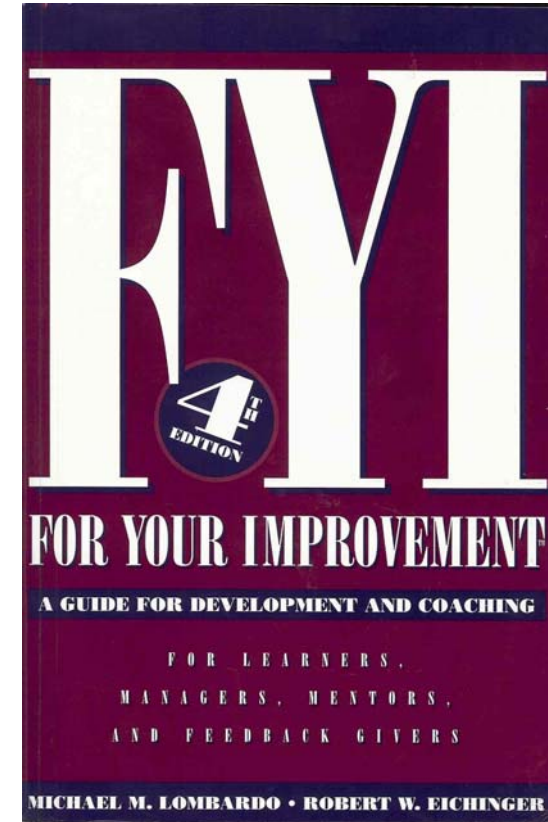
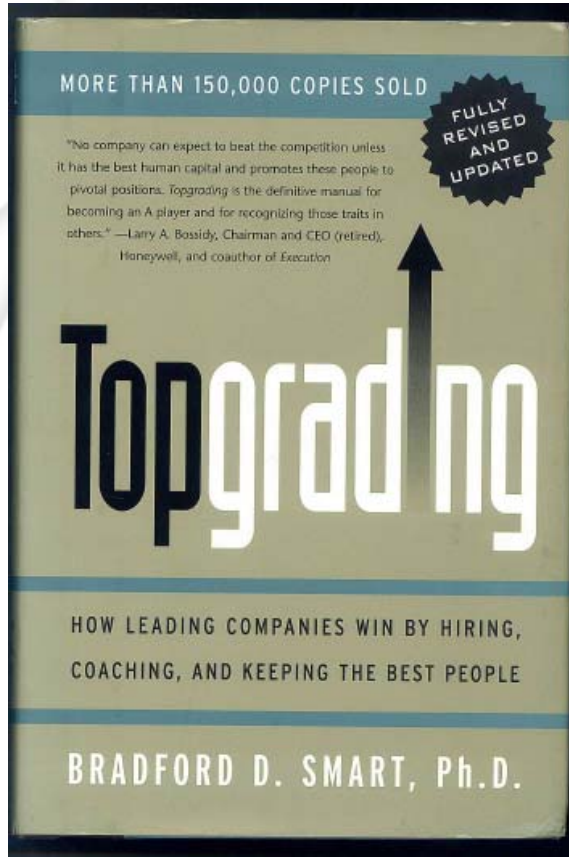
Biti

Yerel intranet | Korunmalı Mod: Kapalı

TR 14:45 31.10.2013



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi



İnci Holding-Performans Yönetim Sistemi

Sistemin geliştirme fırsatları:

- İş arkadaşı, iç müşteri ve/veya astlardan geribildirim alma
- Performans yönetim süreci el kitabı hazırlanması.
- Süreç etkinliğini değerlendirebilmek için her kapanan form ardından otomatik bir anketin her değerlendirilene ulaştırılması.
- Sizin önerileriniz...

