

Performans - Tiger HR

Hedef Havuzu

Performans sürecinde çalışanlara yöneltilen hedef ve hedef grupları **Hedef Havuzu** menüsünden belirlenir.

Hedef Grubu

Ortak bir amaca yönelik hedeflerin gruplanması yapılır. Şirket Hedefleri, Kişisel Hedefler, Kuruma Uyum Becerisi gibi tamamen kurumun performans hedef gruplarına göre tanımlamalar yapılır.

Hedef grubuyla ilgili **Kişi Tarafından Değiştirilemez** onay kutucuğu işaretlenmez ise, performans sürecinde değerlendirilecek çalışanlar, B2E (Çalışan Portalı)'den kendilerine atanan hedefleri değiştirme, düzenleyebilme yetkisine sahip olacaktır.

Hedef grubuyla ilgili **Kişi Tarafından Değiştirilemez** onay kutucuğu işaretlenir ise, çalışanların B2E'den hedeflerini değiştirmelerine ve silmelerine izin verilmez.

Hedef gruplarında, aşağıdaki tipte hedefler belirlenebilir:

- Eğitim
- Sertifika
- Sınav
- Yetkinlik
- Serbest Metin
- SQL Cümlesi

Kimler Görebilir kısmındaki işaretleme ile hedeflerin görünürlüğü belirlenir. Kişiye atanan hedefleri sadece amirlerinin görmesi, değerlendirecek diğer kişilerin (iş arkadaşları, üst amir) görmemesi isteniyorsa, **Sadece Amir ve Çalışan** seçeneği seçilmelidir.

Kişiye atanan hedefler ve bu hedeflerdeki değişikliklerin değerlendirecek diğer kişiler tarafından da görüntülenebilmesi için ise **Herkes** seçilmelidir.

Şablon Tanımları

Şablon tanımları, çalışana hedef ve değerlendiren atama işleminin daha hızlı yapılmasını sağlar.

Şablon tanımları ile farklı gruplar için hedef grubu ve değerlendirici tanımları yapılır.

İPPO TIGER HR Kullanıcı Adı: SA | Sistem Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 23:02 | İşletme: [1] NES TURİZM A.Ş.

Kısmet - Özlük - İzin - Eğitim - İçerik Sağlığı - Organizasyon Yönetimi - İşe Alım - Aralık / Sınav - Performans - Tanımlamalar - Araçlar - Avans

TigerHR > Şablon

İsim: * Amir

Şablon tanımı belirlendikten sonra; ilgili şablon için değerlendiriciler ve hedef grupları belirlenir.

Değerlendiriciler

Değerlendiren kişilere toplamı 100 olacak şekilde ağırlık verilir.

Yeni Ekle butonu ile amir, iş arkadaşı, kendisi veya üst amir değerleyen tipindeki değerlendiriciler eklenir. Değerlendiriciler için ağırlık tanımlaması yapılır.

Yeni Ekle

Değerleyen Tipi: * Amir

Ağırlık:

Yeni Ekle

Değerleyen Tipi: * Amir

Ağırlık: 60

Aşağıdaki örnekte olduğu gibi birden fazla iş arkadaşı değerlendirici olarak tanımlanabilir.

İPPO TIGER HR Kullanıcı Adı: SA | Sistem Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 23:02 | İşletme: [1] NES TURİZM A.Ş.

Kısmet - Özlük - İzin - Eğitim - İçerik Sağlığı - Organizasyon Yönetimi - İşe Alım - Aralık / Sınav - Performans - Tanımlamalar - Araçlar - Avans

TigerHR > Şablon

İsim: * Amir

Değerlendirenler Hedef Grup

Yeni Ekle

Değerleyen Tipi	Ağırlık
İş Arkadaşı	15
İş Arkadaşı	15
Kendisi	10
Amir	60

4 kayıt gösteriliyor

Hedef Grup

Yeni Ekle butonu ile şablona eklenecek hedef grubu seçilir. Hedef Grubu içerisinde kaç tane hedef atanacak ise , soru sayısı kısmına girilir. Örneğin; bir hedef grubunda 10 hedef varsa, bu liste içerisinde sadece 8 tane hedef performans değerlendirme sürecinde değerlendirilecek ise, soru sayısı kısmına 8 girilir. Hedef Grubunun, değerlendirme süreci içerisinde diğer hedef gruplarına göre ağırlığı belirlenir.

Yeni Ekle

Hedef Grupları:

KURUMA UYUM BECERİSİ

Açıklama: *

KURUMA UYUM BECERİSİ

Soru Sayısı: *

8

Ağırlık:

15,00

Pozisyon Yetkinliklerini Kullan:

☐

Nitelik Grubu:

Kaydet

Kapat

Pozisyon Yetkinliklerini Kullan parametresi ile **Tanımlamalar/Organizasyonel Tanımlar/Pozisyon** ekranından yapılan pozisyon tanımlarına pozisyonun gerektirdiği nitelikler tanımlanmışsa, bu nitelikler de kişilerin performans sürecinde değerlendirmeye alınabilir. Kişinin pozisyonun gerektirdiği özellikleri ne kadar gerçekleştirdiği değerlendirilmesi yapılabilir. Bu işlemin kullanılabilmesi için, performans değerlendirme sürecine dahil edilen tüm değerlendirilecek çalışanların organizasyonel atama işlemlerin yapılmış olması yani sistemde hangi çalışanın hangi pozisyonda olduğu bilgisinin girilmiş olması gerekmektedir.

Kaydet butonuna tıklandıktan sonra, Kuruma Uyum Becerisi hedefleri otomatik olarak serbest metin tipinde gelir, hedefleri eğitim, sınav, sertifika vb gibi detaylandırmak için **Hedef Grup Detayları** bölümü içerisinde **Değiştir** butonuna tıklanarak güncellenebilir.

Değiştir

KURUMA UYUM BECERİSİ

KURUMA UYUM BECERİSİ

8

15

Hedef Grup Detayları

Değerlendirici

Ağırlıkların toplamı hedef grup ağırlığına eşit olmalıdır.

Yeni Ekle

		Hedef Sıra Numarası	Hedef Grubu	Hedef Tipi	Açıklama	Ağırlık
Değiştir	1	1	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Sözlü ve Yazılı İletişim Becerisi	1,87
Değiştir	2	2	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Organizasyonel Bağlılık	1,87
Değiştir	3	3	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Yönetici ve Takım Arkadaşları ile İlişkiler	1,87
Değiştir	4	4	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Öğrenme İstediği ve Kendisi Geliştirme	1,87
Değiştir	5	5	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	İş Öncelikli Olma ve Gerekliğinde Özünde Bulunma	1,88
Değiştir	6	6	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Devam Durumu / İşe Zamanında Gidip Gelme	1,88
Değiştir	7	7	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Görünüş ve İmaj	1,88
Değiştir	8	8	KURUMA UYUM BECERİSİ	Serbest Metin	Tasarruf Bilinci	1,88

8 kayıt gösteriliyor

Hedef Grup bazlı değerlendiriciler farklılık gösterecek ise:

Hedef grup sekmesinin altında yer alan "Değerlendiriciler" sekmesi ile beraber hedef grup bazında farklı değerlendiriciler ve farklı ağırlıklar eklenebilir.

Performans şablon tanımlarında değerlendiriciler tanımlandıktan sonra, şablona hedef grup eklenirken, başta tanımlanan değerlendiriciler otomatik olarak Hedef grup altındaki "Değerlendiriciler" sekmesine de kopyalanır. Performans hesaplamalarında; Hedef grup altındaki değerlendiriciler ve ağırlıkları kullanılacağından, hedef grup bazındaki değerlendiricileri farklı tanımlanmak istenmiyor ise; Hedef Grup altındaki değerlendiriciler sekmesinde herhangi bir değişiklik yapılmasına gerek yoktur.

Şablonda değerlendiriciler tanımlanırken dikkat edilmesi gereken nokta, hedef grup altındaki değerlendirici tiplerinin bileşiminin şablon üstündeki ana değerlendiriciler sekmesinde olmasıdır.

Örnek: İki hedef grubu olan bir şablonda 1.hedef grup değerlendiricileri, amir ve kendisi; 2. hedef grup değerlendiricileri, amir ve üst amir ise şablon üzerindeki ana değerlendirici sekmesinde amir, üst amir ve kendisi olmalıdır.

Burada hesaplama kısmında hedef grup altındaki değerlendiricilerin ağırlıkları baz alınacağından ana değerlendirici sekmesindeki değerlendirici satırlarının ağırlıkların bir önemi yoktur. Bütün değerlendirici sekmelerinde (ana değerlendiriciler ve hedef grup değerlendiricileri olmak üzere), değerlendiricilerin ağırlıkları toplamı 100 olacak şekilde paylaştırılmalıdır.

Ara dönem üzerinde kişiye şablon atama yapıldığında , Hedef gruplar altında yine değerlendirici sekmesi oluşacak ve şablonda yapılan hedef grup bazlı değerlendirici tanımları ve ağırlıkları bu kısımda da görülebilecektir.

Performans değerlendirme sürecinin ilk adımı olan hedeflerin belirlenmesi sürecinde kişinin kendisinde ve amirinde tüm hedef grupları görünecektir. Fakat değerlendirme sürecinde; değerlendirme formunda B2E ye giriş yapan kişi hangi hedef gruplarda değerlendirici olarak tanımlı ise o hedef gruplarını görebilecek ve değerlendirebilecektir.

Örnek: Şablonda seçilen iş arkadaşları, kendisi ve amir olara belirlenen değerlendiriciler:

İsim: Amir Kaydet

Değerlendiriciler

Hedef Grup

Yeni Ekle

	Değerlendirici Tipi	Ağırlık
Değiştir Sil	İş Arkadaşı	15
Değiştir Sil	İş Arkadaşı	15
Değiştir Sil	Kendisi	10
Değiştir Sil	Amir	60

4 kayıt gösteriliyor

Kuruma Uyum Becerisi için, sadece amir ve kendisi olarak değiştirilmiştir.

[Değiştir](#) [Sil](#) KURUMA UYUM BECERİSİ KURUMA UYUM BECERİSİ 0 15

Hedef Grup Detayları

Değerlendirici

Yeni Ekle

	Değerlendirici Tipi	Ağırlık
Değiştir Sil	Kendisi	10
Değiştir Sil	Amir	90

2 kayıt gösteriliyor

Şablon tanımları da yapıldıktan sonra ana/ara dönem tanımları ve değerlendirilecek için şablon eşleştirmeleri süreci başlar.

ANA/ARA DÖNEM

Ana Dönem

Ana dönem performans sürecinin bütünü temsil eder. Ana dönem kendi içerisinde belli tarih aralıkları verilerek ara dönemlere bölünür.

TIGER HR Kullanıcı Adı: SA | Sisteme Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 21:00 | İşletme: [1] NES TURİZM A.Ş.

Kişisel Özlük İzin Eğitim İşçi Sağlığı Organizasyon Yönetimi İşe Alım Arket / Sınav Performans Tanımlamalar Araçlar Avans

TigerHR > Ana Dönem

Ana Dönem

Ana Dönem Adı: * 2017 Performans Dönemi

Ana Dönem Açıklaması: 2017 Performans Dönemi

Tarih Aralığı: * 1.01.2017 31.12.2017

Değerleme Puan Girişi: ☒ Hedef Grup Bazlı ☐ Kişi Bazlı Değerlendirme Skalası: 0

Skala Gösterimi: ☒ Liste ☐ Puan

Kaydet

Değerleme Puan Girişi

"Hedef Grup Bazlı" seçimi ile; değerlendirecek olan kişiler, hedef grup bazında ilgili çalışana puan verir. Değerlendirmede her bir soru detaylı olarak ağırlıklandırılabilir.

"Kişi Bazlı" seçimi ile; değerlendirecek olan kişiler, kişi bazında ilgili çalışana puan verir. Bir diğer deyişle, değerlendirilecek olan kişi için genel olarak bir tane puan verilip değerlendirilir. Kişinin hedeflerini gerçekleştirmesi, hedef bazında değil bir bütün olarak tek bir notla değerlendirilir.

Skala Gösterimi

Skala gösterimi; değerlendirmenin puan veya sözel skalalarla yapılacağı bilgisinin belirlendiği alandır.

Liste Seçimi

Değerlendirme yapacak kişinin cevaplarının skala tanıma uygun olarak "Beklenenin Altında, Beklenen, Beklenenin Üstünde" şeklinde olması sağlanır. Bu seçim sonrasında skala adı alanları açılır ve değerlendirme skalası belirlenip her skalaya karşılık gelen kayıt girilir.

TIGER HR Kullanıcı Adı: SA | Sisteme Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 21:00 | İşletme: [1] NES TURİZM A.Ş.

Kişisel Özlük İzin Eğitim İşçi Sağlığı Organizasyon Yönetimi İşe Alım Arket / Sınav Performans Tanımlamalar Araçlar Avans

TigerHR > Ana Dönem

Ana Dönem

Ana Dönem Adı: * 2017 Performans Dönemi

Ana Dönem Açıklaması: 2017 Performans Dönemi

Tarih Aralığı: * 1.01.2017 31.12.2017

Değerleme Puan Girişi: ☒ Hedef Grup Bazlı ☐ Kişi Bazlı Değerlendirme Skalası: 5

Skala Gösterimi: ☒ Liste ☐ Puan

Skala Değerlerini en düşük seviyeden başlayarak giriniz:

Skala Adı - 1	Yetersiz	Başlangıç Değeri - 1	0	Bitiş Değeri - 1	0,99
Skala Adı - 2	Beklenenin Altında	Başlangıç Değeri - 2	1	Bitiş Değeri - 2	1,99
Skala Adı - 3	Beklenen	Başlangıç Değeri - 3	2	Bitiş Değeri - 3	2,99
Skala Adı - 4	Beklenenin Üstünde	Başlangıç Değeri - 4	3	Bitiş Değeri - 4	3,99
Skala Adı - 5	Mükemmel	Başlangıç Değeri - 5	4	Bitiş Değeri - 5	5

Kaydet

Puan Seçimi

Değerlendirme yapacak kişinin cevaplarının "x puan" üzerinden yapılması sağlanır. 100 puan üzerinden değerlendirilecek bir ana dönemi için skala gösterimi "Puan" seçilir ve "Değerlendirme Skalası" alanına 100 olarak belirlenir.

TIGER HR Kullanıcı Adı: TIGERHRDEMO11 | Sisteme Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 20:47 | İşletme: [1] Tiger İK Danışmanlık

Kişisel ▾ Özlük ▾ İzin ▾ Eğitim ▾ İşçi Sağlığı ▾ Organizasyon Yönetimi ▾ İşe Alım ▾ Arakut / Sınav ▾ Performans ▾ Tanımlamalar ▾ Araçlar ▾ Avans ▾

TigerHR > Ana Dönem

Ana Dönem

Ana Dönem Adı: * 2017 Performans Dönemi

Ana Dönem Açıklaması: 2017 Performans Dönemi

Tarih Aralığı: * 1.1.2017 31.12.2017

Değerleme Puan Girişi: ☒ Hedef Grup Bazlı ☐ Kişi Bazlı Değerlendirme Skalası: 100

Skala Gösterimi: ☐ Liste ☒ Puan

Sonuç Puanını Skala ile Göster: ☐

Kaydet

Sonuç Puanını Skala ile Göster Seçimi

Puan değerlerinin de girilip değerlendirme sonucunun skala ve puan üzerinden yapılabilmesi sağlanır. Bu seçenek işaretlendiğinde sağda çıkan "Skala Sayısı" değeri girilir ve aşağıda girilen skala sayısı kadar boş skala tanımlaması açılır. Bu Skala tanımlarının aralıkları , 0 ile puanlı değerlendirmenin max skoru arasında paylaştırılır. Örneğin 100 üzerinden bir değerlendirme yapılıyor ise 0-100 aralığı skalalara dağıtılır.

Tüm Süreçleri işletip değerlendirme süreci tamamlandığında; performans değerlendirme formunda, performans notu alanında 100 üzerinden hesaplanan performans notu ve bu notun karşılığı olan skala değeri gösterilir.

TIGER HR Kullanıcı Adı: TIGERHRDEMO11 | Sisteme Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 20:47 | İşletme: [1] Tiger İK Danışmanlık

Kişisel ▾ Özlük ▾ İzin ▾ Eğitim ▾ İşçi Sağlığı ▾ Organizasyon Yönetimi ▾ İşe Alım ▾ Arakut / Sınav ▾ Performans ▾ Tanımlamalar ▾ Araçlar ▾ Avans ▾

TigerHR > Ana Dönem

Ana Dönem

Ana Dönem Adı: * 2017 Performans Dönemi

Ana Dönem Açıklaması: 2017 Performans Dönemi

Tarih Aralığı: * 1.1.2017 31.12.2017

Değerleme Puan Girişi: ☒ Hedef Grup Bazlı ☐ Kişi Bazlı Değerlendirme Skalası: 100

Skala Gösterimi: ☐ Liste ☒ Puan

Sonuç Puanını Skala ile Göster: ☒

Skala Sayısı: 3

Skala Değerlerini en düşük seviyeden başlayarak giriniz.

Skala Adı - 1	Beklenenin Altı	Başlangıç Değeri - 1	0	Bitiş Değeri - 1	40
Skala Adı - 2	Beklenen	Başlangıç Değeri - 2	41	Bitiş Değeri - 2	65
Skala Adı - 3	Beklenen Üstü	Başlangıç Değeri - 3	66	Bitiş Değeri - 3	100

Kaydet

ARA DÖNEM

Tanımlanacak ilk ara döneminin başlangıç tarihi ana dönemin başlangıç tarihi ile aynı olmalıdır. Son ara döneminin bitiş tarihi ise ana dönemin bitiş tarihiyle aynı tanımlanmalıdır.

Birden fazla ara dönem tanımlanabileceği gibi tek bir ara dönem üzerinden de işlem yapılabilir.

İKWB TIGER HR Kullanıcı Adı: SA | Sisteme Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 22:13 | İşletme: [1] NES TURİZM A.Ş.

Kişisel → Özlük → İzin → Eğitim → İşçi Sağlığı → Organizasyon Yönetimi → İşe Alım → Arket / Sınay → Performans → Tanımlamalar → Araçlar → Ayarlar

TigerHR > Ara Dönem

Ara Dönem

Ara Dönem Adı: * 2017 Performans Dönemi

Ara Dönem Açıklaması: 2017 Performans Dönemi

Tarih Aralığı: * 1.01.2017 - 31.12.2017

Kaydet

Süreçler

Her ara dönem kendi içinde 4 sürece ayrılır.

- Hedeflerin Belirlenmesi
- Değerlendiren Kişilerin Belirlenmesi
- Değerlendirme Girişi
- Onay

İKWB TIGER HR Kullanıcı Adı: SA | Sisteme Son Giriş Tarihi: 24.03.2017 22:13 | İşletme: [1] NES TURİZM A.Ş.

Kişisel → Özlük → İzin → Eğitim → İşçi Sağlığı → Organizasyon Yönetimi → İşe Alım → Arket / Sınay → Performans → Tanımlamalar → Araçlar → Ayarlar

TigerHR > Ara Dönem

Ara Dönem **Süreçler** **Değerlendirilecekler**

Süreçler	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi	Statü		
Hedeflerin Belirlenmesi	1.01.2017 00:00	30.03.2017 00:00		Kaydet	Detay
Değerlendiren Kişilerin Belirlenmesi	1.04.2017 00:00	15.04.2017 00:00		Kaydet	Detay
Değerlendirme Girişi	1.12.2017 00:00	28.12.2017 00:00		Kaydet	Detay
Onay	29.12.2017 00:00	31.12.2017 00:00		Kaydet	Detay

Kaydet

- "Detay" butonu ile ilgili süreci tamamlamayan çalışan listesi görüntülenir ve takip edilir.
- "Statü" alanı süreçler tamamlandıkça dolar.

Hedeflerin Belirlenmesi

İKWB/Araçlar/Ayarlar/Sistem Ayarları/Performans Ayarları alanından **Hedeflerin Onaylanması** için izlenecek olan parametre seçimi yapılır.

Performans Ayarları

Hedef Bazında Ağırlık Girişi ☒

Performans Son Onay'da Süreç Yönetimini Kullan ☐

İptal Edilen Formlar Çalışan Portalında Görüntülenmesin ☐

Hedeflerin Onaylanması

☐ Çalışan ve Amir Onaylasın

☐ Yalnızca Amir Onaylasın

☒ Otomatik Onaylasın

Amir, değerlendireceği kişinin değerlendirme notlarını görsün ☒

Çalışan ve Amir Onaylasın seçimi sistemin standart sürecidir. Çalışan ve amir onaylasın seçilirse; değerlendiriciler arasında kendisi ve amiri olması gerekmektedir. Hedeflerin onaylanması sürecinde çalışan, İKB2E (çalışan portal) üzerinden hedeflerini onaylamalı daha sonra amiri onaylayıp kaydetmelidir.

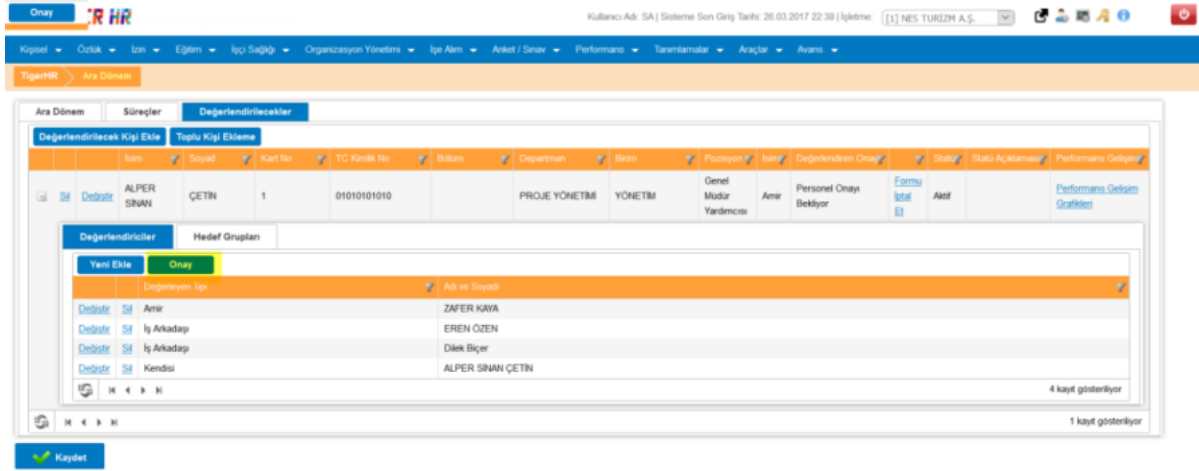
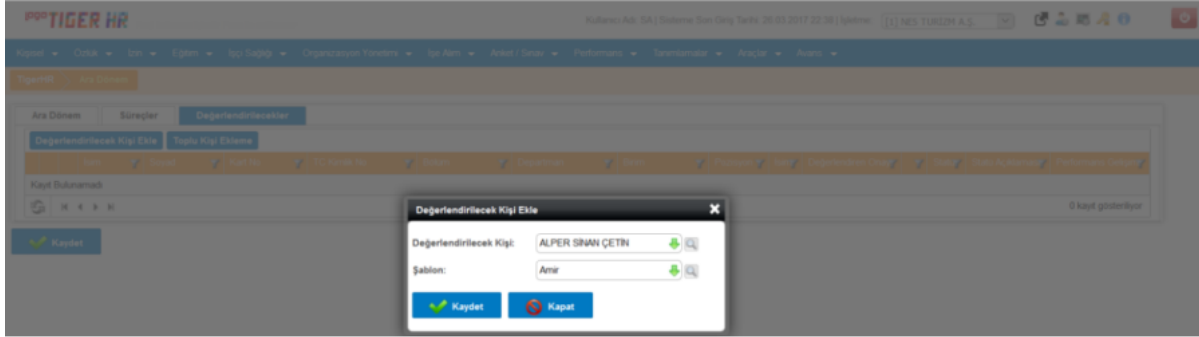
Yalnızca Amir Onaylasın seçilirse; amir hedefleri onaylama işlemini yapmakla yükümlüdür.

Otomatik Onaylansın seçildiğinde; hedefler çalışanlara atandıktan sonra otomatik olarak onaylanır.

"Detay" butonu ile ilgili süreci tamamlamayan çalışan listesi görüntülenir ve takip edilir.

Değerlendiren Kişilerin Belirlenmesi

İnsan Kaynakları, Ana/Ara Dönem Tanımları içerisinde bulunan "Değerlendirilecekler" bölümünden kişilerin performans şablonlarını belirler. Değerlendirici onayları "Değerlendirilecekler" sekmesinden yapılır.



Değerlendiren onayı verildikten sonra değerlendirilen olarak atanan kişiler B2E'den değerlendirme girişlerini yapabilir.

Değerlendirme Girişi

Değerlendirme yapacak kişiler B2E bekleyen performans işlemleri menüsünde;

Kendim sekmesinde; değerlendirilecekler kendisi için atanan değerlendirme formunu görüntüler ve işlem yapar.

Logo TIGER HR Logo İnsan Kaynakları Sistemi

Bordro Zarfı İzin İşlemleri Performans Kişisel Bilgiler Onay Taleplerim Organizasyon Şeması **ALPER SİNAN ÇETİN**

Geçerli Dönem Adı : 2017 Performans Dönemi **Diğer Değerlendirme Dönemleri**
Başlangıç Tarihi : 1.01.2017 00:00:00 2017 Performans Dönemi [İşlemler için tıklayınız...](#)
Bitiş Tarihi : 31.12.2017 00:00:00

Kendim	Takımım	Diğerleri					
Durum	Formu Görüntüle	Ara Dönem Adı	Ara Dönem Bitiş Tarihi	İsim	Soyad	Statü	Statü Açıklaması
Değerlendir	Değerlendirme Formu Görüntüle	2017 Performans Dönemi	31.12.2017	ALPER SİNAN	ÇETİN	Aktif	

1 kayıt gösteriliyor

Takımım sekmesinde; amirler kendisine bağlı çalışanların değerlendirme formlarını görür ve değerlendirme işlemi gerçekleştirir.

Logo TIGER HR Logo İnsan Kaynakları Sistemi

Bordro Zarfı İzin İşlemleri Performans Kişisel Bilgiler Onay Taleplerim Organizasyon Şeması **ZAFER KAYA**

Geçerli Dönem Adı : 2017 Performans Dönemi **Diğer Değerlendirme Dönemleri**
Başlangıç Tarihi : 1.01.2017 00:00:00 2017 Performans Dönemi - 2017 Performans Dönemi [İşlemler için tıklayınız...](#)
Bitiş Tarihi : 31.12.2017 00:00:00

Kendim	Takımım	Diğerleri							
Durum	Formu Görüntüle	İsim	Soyad	Bölüm	Departman	Birim	Pozisyon	Statü	Statü Açıklaması
Değerlendir	Değerlendirme Formu Görüntüle	ALPER SİNAN	ÇETİN		PROJE YÖNETİMİ	YÖNETİM	Genel Müdür Yardımcısı	Aktif	

Değerlendiriciler

Değerlendirme Formu Görüntüle	Değerleyen Tipi	Adı ve Soyadı
Değerlendirme Formu Görüntüle	Amir	ZAFER KAYA
Değerlendirme Formu Görüntüle	İş Arkadaşı	EREN ÖZEN
Değerlendirme Formu Görüntüle	İş Arkadaşı	Dilek Biçer
Değerlendirme Formu Görüntüle	Kendisi	ALPER SİNAN ÇETİN

4 kayıt gösteriliyor

1 kayıt gösteriliyor

Değerlendirme formunda hedef grupları için değerlendirme girişi yapılır.

2017 Performans Dönemi - Performans Değerlendirme Formu

**ALPER SİNAN ÇETİN**

Bölüm/Departman

... / PROJE YÖNETİMİ

Birim/Pozisyon

YÖNETİM / Genel Müdür Yardımcısı

Performans Genel Değerlendirme

Genel Değerlendirme Notunuz Yetersiz

Genel Performans Notu

**KURUMA UYUM
BECERİSİ**

1. Hedef	Gerçekleşen Değer	Değerlendirme Girişi
Sözlü ve Yazılı İletişim Becerisi		Beklenen
2. Hedef	Gerçekleşen Değer	Değerlendirme Girişi
Organizasyonel Bağlılık		Beklenenin Üstünde
3. Hedef	Gerçekleşen Değer	Değerlendirme Girişi
Yönetici ve Takım Arkadaşları İle İlişkiler		Beklenen

Değerlendirme girişinin yanında buton ile ana dönem de belirlenen skala bilgisine ulaşılır.

Logo İnsan Kaynakları Sistemi

Bordro Zarfı İzin İşlemleri Performans Kişisel Bilgiler Onay Taleplerim Organizasyon Şeması ZAFER KAYA

2017 Performans Dönemi - Performans Değerlendirme Formu

ALPER SİNAN ÇETİN
Bölüm/Departman
PROJE YÖNETİMİ

Performans Genel Değerlendirme

Genel Değerlendirme Notunuz:

Değerlendirme Skalası

Skala Adı - 1	Yetersiz	Başlangıç Değeri - 1	0	Bitiş Değeri - 1	0.99
Skala Adı - 2	Beklenin Altında	Başlangıç Değeri - 2	1	Bitiş Değeri - 2	1.99
Skala Adı - 3	Beklenen	Başlangıç Değeri - 3	2	Bitiş Değeri - 3	2.99
Skala Adı - 4	Beklenenin Üstünde	Başlangıç Değeri - 4	3	Bitiş Değeri - 4	3.99
Skala Adı - 5	Mükemmel	Başlangıç Değeri - 5	4	Bitiş Değeri - 5	5

1. Hedef
Organizasyonel Bağlılık

Gerçekleşen Değer

Değerlendirme Girişi

Beklenenin Üstünde

2. Hedef

Gerçekleşen Değer

Değerlendirme Girişi

Yönetici ve Takım Arkadaşları ile İletişim

Diğerleri sekmesinde ise; iş arkadaşları için değerlendirme işlemi gerçekleştirilir.

Logo İnsan Kaynakları Sistemi

Bordro Zarfı İzin İşlemleri Performans Kişisel Bilgiler Onay Taleplerim Organizasyon Şeması EREN ÖZEN

Geçerli Dönem Adı : 2017 Performans Dönemi
Başlangıç Tarihi : 1.01.2017 00:00:00
Bitiş Tarihi : 31.12.2017 00:00:00

Diğer Değerlendirme Dönemleri
2017 Performans Dönemi [İşlemler için tıklayınız...](#)

Kendim	Takımım	Diğerleri				
Durum	İsim	Soyad	Bölüm	Departman	Birim	Pozisyon
Değerlendir	ALPER SİNAN	ÇETİN		PROJE YÖNETİMİ	YÖNETİM	Genel Müdür Yardımcısı

1 kayıt gösteriliyor

Onay

Sistem ayarlarından **Performans Son Onay'da Süreç Yönetimini Kullan** parametresi işaretlenip ayarlarlar kaydedilir. Onay şablon adımları tanımlanır ve Onay süreçleri altında yer alan Performans Son Onay süreci ile şablon eşleştirilir. Şablonda son onay olarak tanımlanan kişi ile B2E'ye giriş yapıldığında; **Onay** ekranından onay /red işlemi yapılır ve süreç tamamlanır.