

PERFORMANS DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ

**16-17 MAYIS 2013
THE PLAZA HOTEL BALMUMCU**

I. Performans Değerlendirmeyi Anlamak

1. İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir, Neden Gereklidir?
2. İnsan Kaynakları Yönetimi Unsurları Ve Birbirleri İle Olan İlişkileri
 - a. Seçme Yerleştirme
 - b. Performans Yönetimi
 - Performans Değerlendirme
 - Eğitim Yönetimi
 - Ödüllendirme - Takdir
 - c. Kariyer Yönetimi
 - d. Yetenek Yönetimi
 - e. Ücret Yönetimi
3. Performans Yönetimi Nedir?
4. Performans Değerlendirmenini Amaçları ve Yararları
5. Performans Değerlendirmenin Unsurları
 - a. İş Analizi
 - b. Süreç Bazlı Görev Tanımları
 - c. Yetkinlikler
 - d. Hedefler
6. Etkin Performans Değerlendirmenin Sekiz Aşaması
7. Performans Değerlendirme, Motivasyon Ve Ödül Yönetimi
8. Performans Değerlendirme Ve Koçluk Sistemi

II. Görev ve Yetkinlikler

1. Süreç Bazlı Görev Tanımı Nasıl Yapılmalıdır? - 5N1K Yöntemi
2. Performans Değerlendirmelerinde Görev Tanımının Önemi
3. Görev Tanımı Üzerinden Performans Ölçmek
4. Çapraz Değerlendirme Kavramı
5. Görevleri Ölçmenin Faydaları
6. Yetkinlik Nedir?
7. Yetkinlikler Nasıl Belirlenir?
8. Yetkinlik Nasıl Ölçülür?

9. Yetkinliklerimizi Ölçelim / Uygulamalı Örnek
10. Performans Değerlendirmesinde Yetkinlik Ölçümünün Önemi
11. Yetkinlik Performansının Geri Bildirimi
12. Gelişim Planlarının Hazırlanması

III. Hedefler

1. Stratejik Performans Yönetimi ve Performans Karnesi Nedir?
2. Kurum, Bölüm ve Birey Performanslarının Hedef Bazlı Etkileşimi
3. Kurumsal Performans Karnesinin Boyutları
 - a. Finansal
 - b. Müşteri
 - c. İç Süreçleri
 - d. Öğrenme ve Gelişme
4. Strateji Haritası Hazırlamak
5. Performans Karnesinin Kurulumu
 - a. Misyon ve Vizyon
 - b. Amaçlar
 - c. Hedefler
 - d. Ölçütler
6. Performans Karnesi Uygulamasındaki İş Akışı
7. Performans Karnesinin Faydaları ve Eleştiriler

IV. Performans Değerlendirme Sisteminin Kurulumu

1. Kurumsal Performans - Bireysel Performans İlişkisi
2. Performans Değerlendirme Uygulaması Ön Çalışmaları
 - a. İş Analizi, Görev tanımları
 - b. Ölçümlene Skalasını Tespiti
 - c. Değerlendirmecilerin Saptanması
 - d. Değerlendirme Dönemlerinin Belirlenmesi
 - e. Değerlendirmecilerin Eğitimi
4. Çalışanın Kendi Kendisini Değerlendirmesi
5. Performans Değerlendirme Formlarının Tasarlanması
6. Etkin Performans Değerlendirme Geri Bildirim Görüşmesini Yapılandırmak
7. Performans Değerlendirme Sürecinde Yapılan Hatalar Ve Sorunlar
8. Örnek Uygulama
 - a. İş Sonuçlarını Değerlendirmek
 - b. Hedefleri Değerlendirmek
 - c. Yetkinlikleri Değerlendirmek
9. Performans Değerlendirme Sisteminin Otomasyonunun Önemi

İpek Aral KİŞİOĞLU / Kaynağım İnsan



İlk, orta, lise öğrenimini T.E.D. Ankara Koleji'nde tamamladıktan sonra Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünü bitirdi.

İnsan kaynakları mesleğine İstanbul'da OBEY Yönetim Danışmanlık'ta başladı. İşe yerleştirme ve yeniden şirket yapılandırma projelerinde görev aldı.

Ardından Migros Türk T.A.Ş. ile görev gereği Ankara'ya döndü, İç Anadolu ve Karadeniz Bölgesi Migros ve Şok marketler işe alım ve mağaza açılış süreçlerini yürüttü, insan kaynakları sistemi kurulumu proje ekiplerinde aktif olarak çalıştı.

Vesbo A.Ş.'de insan kaynakları sistemini sıfırdan kurdu, işletti, geliştirdi. Sistemi bireysel projesi olan "RUN İK Yazılımı"na aktardı. Şirketin bağlı olduğu Kar Şirketler Topluluğu bünyesindeki bütün firmaların işe alım, tarım grubu firmalarının yeniden yapılandırılması süreçlerini yürüttü.

Ulusal Havacılık Platformu (UHAP) kuruluş, gelişim ve aktivite -sempozyum ve şenlik -aşamalarında aktif görev aldı.

Halen serbest İnsan Kaynakları Danışmanlığı, mesleki eğitmenlik yapmaktadır.

Sosyal medya araçları ile yakından ilgilenmektedir. 2005'den itibaren blog yazarıdır. 2009 yılında açtığı Kaynağım İnsan blogu ile 2010 yılında Altın Örümcek Web Ödüllerinde İK Sitesi kategorisi 'Halkın Seçimi' ödülünü almıştır. 2010 Blog Ödüelleri İş Dünyası blogları kategori 2.liği kazanırken, aynı yarışmada İK Yazarlığını yürüttüğü Geliştrend blogu, İş Dünyası blogları kategori 1.si olmuştur.