

PERFORMANS YÖNETİMİ



◆ Kurumların yapısına uygun performans yönetimi sistemini esnek yapı sayesinde İnsan Kaynakları uygulaması içinde tanımlayarak takip edebilme ◆ Performans kayıtlarını yöneticilere e-posta ile göndererek performans yönetimi sürecinde zaman tasarrufu ve kolaylık sağlama ◆ Sicil Yönetimi ile entegrasyon sayesinde sicil kartlarındaki ödül/ceza bilgilerinin ve performans bilgilerinin saklanması ile her zaman güncel bilgiye ulaşabilme ◆ Bordro modülü ile entegrasyon sayesinde puantaja yansıtılabilen hak edilmiş ödül ve cezalar ile zaman tasarrufu sağlama ◆ Eğitim yönetimi ile entegrasyon sayesinde çalışanların gelişim planlarını ve eğitim taleplerini oluşturmada kolaylık ◆ Geçmiş performans kayıtlarına kolaylıkla ulaşarak çalışanların gelişimlerini izleyebilme◆

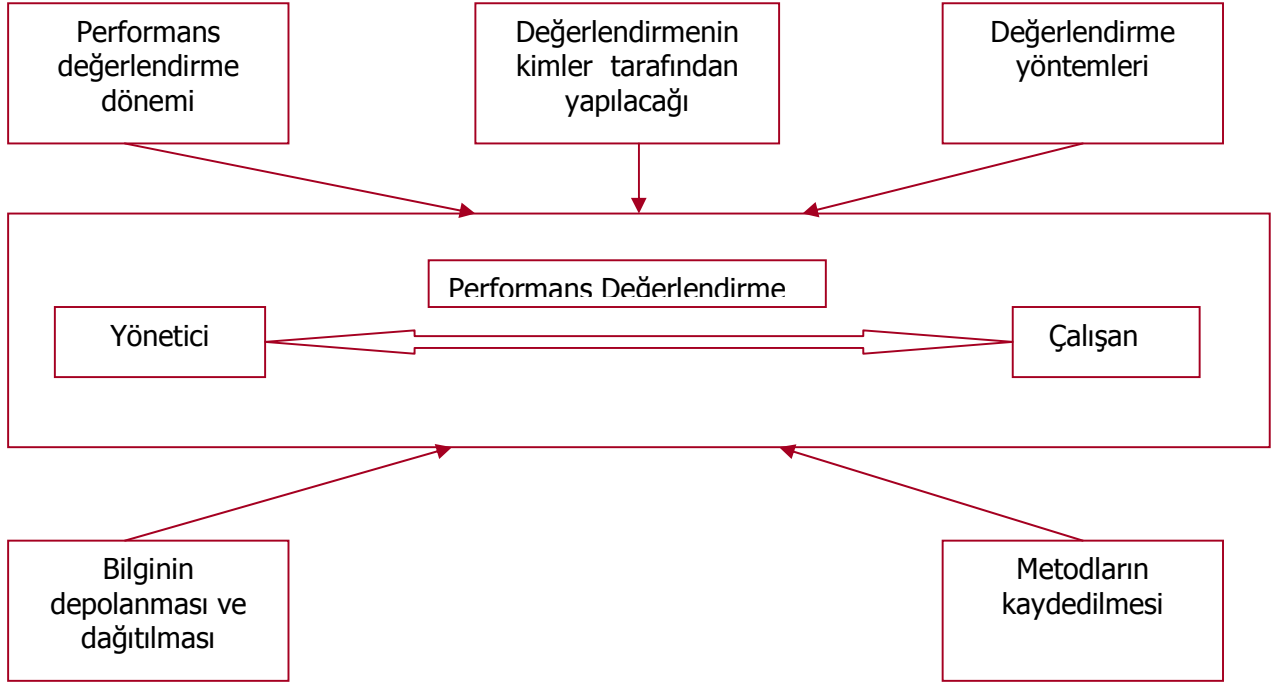
Hedefe Odaklı Çalışma ve Yetkinlik Yönetimi.

Performans değerlendirme, tüm kurum (çalışanlar, yöneticiler, insan kaynakları, üst yönetim) için oldukça kritik bir konu olup, doğru uygulandığı takdirde kurum içinde verimlilik artıran bir unsurdur. Etkin bir performans değerlendirme için yöneticiler performans değerlendirme sürecini gözlem ve hükümlere dayandırmak yerine daha bilimsel ve tüm şirket çalışanları tarafından kabul edilebilir nesnel bir sistem üzerine kurmalıdırlar. Performans Yönetimi modülü çalışanların yöneticileri, bölüm ve diğer bölümlerdeki iş arkadaşları tarafından değerlendirilerek aldıkları geri beslemeler doğrultusunda liderlik özellik ve yetkinliklerinin geliştirmesine yardımcı olur. Performans değerlendirme süreci ve sonuçları, gelişmesi gereken yetkinliklerin ve güçlü yönlerin farklı perspektiflerden değerlendirilmesine olanak tanıyarak çalışanların gelişimini olumlu yönde etkiler.

Performans değerlendirme çalışanların kontrolü için kullanılabilceği gibi; çalışanın hedefleri üzerine odaklanarak, performansını düşürecek problemlerin ortadan kaldırılmasına ve gelecekteki eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine olanak tanır.

İnsan Kaynakları uygulamasının Performans Yönetimi modülü ile kurumlar performans değerlendirme yöntemlerini kolaylıkla otomasyona geçirebilecekleri gibi; hem hedeflere hem de yetkinliğe göre performans kriterleri oluşturabilirler. Etkili bir performans yönetimi sisteminin önemli unsurlarından biri kurumdaki tüm iş tanımlarının tam ve kapsamlı olarak yapılmış olmasıdır. Performans Yönetimi modülünün iş tanımlarının ayrıntılı olarak tanımlandığı Kurumsal Planlama modülü ile tümleşik çalışması sayesinde iş tanımlarındaki gerekli tüm bilgiler bu modülde de kullanılabilir.

Performans Değerlendirme Sistemi



Bütün çalışanların, proje takımı üyelerinin, tedarikçilerin, iç ve dış müşterilerin katılımı temeline dayanan 360 derece geribildirim ya da başka bir deyişle çoklu değerlendirme sistemini mümkün kılan Logo İK Performans Yönetimi Modülü ile daha etkin bir performans değerlendirme yapabilirsiniz.

Hedeflere Göre Performans Kriterleri.

Hedeflere göre performans kriterleri ile performans değerlendirme sistemi çalışanların hedeflere ulaşmadaki başarı derecelerine dayandırılır. Bunlar kişisel hedefler olabileceği gibi bölüm ve

kurum hedeflerinin de eklenmesiyle daha geniş bir kapsam da da tanımlanabilir. Performans Yönetimi modülü ile çalışanlara uygulanacak hedefler gruplanabilir. Benzer değerlendirmelere tabi kişilerin performans kayıtları oluşturulurken grup hedeflerinin otomatik olarak aktarılması ile zaman tasarrufu sağlanır.

Kişinin hedefleri yöneticisi ve kendi görüşleri doğrultusunda kişisel gelişim planlarına ve iş ihtiyaçlarına göre tanımlanır. İşin niteliğine göre belirlenen hedeflere ulaşma derecesi için standart kriterler belirlenir. Bu kriterler satış rakamları, toplam ciro, zaman hedefleri, üretim rakamları gibi kurumun, bölümün ve yapılan iş faaliyet alanına göre tanımlanabilir. Belirlenen belli skalalar ile dönem sonuçları karşılaştırılarak işgörenin nasıl bir performans gösterdiği değerlendirilmiş olur. Kişinin hedeflenen satış rakamına veya performansa ne kadar yaklaştığı formüller ve skalalar sayesinde kolaylıkla hesaplanabilir. Zamanın kritik olduğu çalışmalarda ise hedeflenen zamanla bitiş zamanı arasındaki fark belirleyici temel kriter olur. Projelerin hedeflenen zamanda veya daha önce bitmesi arzulandığında, planlanan süreden daha kısa zamanda biten projenin elemanlarına performanslarının karşılığı ücret artışı veya başka ödüllendirme yöntemleri ile de verilebilir. Hedeflenen sürenin aşılması durumunda gecikme süresiyle orantılı bir şekilde negatif bir değerlendirme de gerçekleştirilebilir.

Yetkinliğe Göre Performans Tanımları.



Kurumsal Planlama modülünde iş tanımlarında ilgili iş için yetkinlik profilleri oluşturulur. Yetkinlik odaklı performans kriterleri oluşturulurken bu tanımlar referans olarak kullanılır. Böylece performans değerlendirmede hangi yetkinliklere yer verileceği, bunların önem ve öncelik dereceleri belirlenir. Uygulamada iş tanımlarında ilgili işin en iyi şekilde yapılması için gerekli yetkinlikler ve performans ağırlıkları oluşturularak

yetkinliklerin her bir pozisyon için farklı öncelikler taşınması sağlanır.

Bir çalışan için performans kaydı eklendiğinde otomatik olarak bağlı olduğu iş tanımındaki yetkinlikler "yetkinlik performansları" bölümüne "hedeflenen" performans düzeyi olarak öndeğer gelir.

İş tanımında belirtilmiş olan gerekli yetkinlik düzeyi çalışan için genel bazda "hedeflenen" performans düzeyi anlamına gelir, ancak yönetici çalışanı için bu hedeflere çeşitli zaman periyotları içinde ulaşması ve aşması için ara hedefler verebilir.

Personel için yetkinlik performans kaydı eklediğinde sicil kartındaki yetkinliklerden iş tanımında da olanların, bu yetkinlik için "mevcut" düzey alanına otomatik olarak gelmesi kullanıcıya zaman tasarrufu ve kolaylık sağlar.

Genel Performans Değerlendirme.

Kurum hedeflere göre, yetkinliğe göre veya her ikisinin de dahil olduğu performans değerlendirme modellerini sistemde tanımlayabilir. Performans yönetimi sürecindeki gizlilik ihtiyacı çok detaylı yetkilendirme sayesinde tam olarak karşılanır. Performans Yönetimi modülünde sınırsız sayıda ödül/ceza tanımı yapılabilir. Kurum istenilen davranışlara ücret artışı, terfi ve gelişim programlarına gönderme gibi ödüller verebilir. İstenmeyen davranışlara ise transfer, ücret artışlarını red etme, aşağıya derece indirme gibi negatif değerlendirmeler yapılabilir ve verilen cezalar takip edilir.



Performans Yönetimi modülünde hedefler çeşitli tiplere göre istenilen sayıda tanımlanır. Tıp ayrımı hedefin rakamsal bir değere göre, hedefe ne oranda yaklaşıldığına, yapılıp yapılmadığına ve yetkinliğe göre, daha kolay ve nesnel değerlendirme yapılabilmesi için uygulamanın sağladığı bir esnekliktir.

Her hedef veya yetkinliğin farklı veya birden fazla kişi tarafından değerlendirilebilmesi sisteme büyük esneklik kazandırır.

Performans Yönetimi modülü Kurumsal Planlama, Sicil Yönetimi, Eğitim Yönetimi ve Bordro modülleri ile tümleşik olarak çalışır. Böylece sistemdeki bilgilerin her zaman için güncel kalması sağlanır, sisteme bir kere girilen bilginin gerekli tüm modül ve fonksiyonlarda kullanılması sağlanarak tekrar veri girişi önlenerek zamandan tasarruf edilir.

Sicil Yönetimi ile Entegrasyon.

Performans Yönetimi modülünde ödül veya ceza uygulandığında bu ödül ile ilgili bilgiler ve ödül tutarı sicil kartı ödül/ceza bilgileri listesine otomatik olarak aktarılarak tutarlılık ve sicil kartı üzerindeki bilgilerin güncel kalması sağlanır.

Bordro Modülü ile Entegrasyon.

Çalışanın ilgili döneme ait hak ettiği ödül ve cezalar listelenir, seçilen ödül/cezanın tutarı puantaj kartına aktarılabilir. Ayrıca toplu puantaj kartı üretirken de hak edilmiş ödül ve cezalar puantaja yansıtılarak zaman tasarrufu ve kullanıcı için büyük kolaylık sağlanır.

Eğitim Yönetimi ile Entegrasyon.

Eğitimlerin geliştirdiği yetkinlikler çalışan için "gelişim planları" oluşturulmasında önem taşır. Hangi eğitimle hangi yetkinliklerin ilişkilendirildiği, seviye ilişkisi ve eğitimin yetkinliğe etkisi önemlidir. Performans Yönetimi modülü ile eğitim taleplerinin ilişkisi iki farklı şekilde uygulanabilir:

1. Çalışana hedef verilerek bu hedefi gerçekleştirmesi için bir eğitim talebi oluşturulur.
2. Personelin yetkinlikleri için bir gelişim planı doğrultusunda eğitim talebi oluşturulur.

Hedef ve yetkinlik performanslarında yapılan değişiklik veya düzeltmeler zaman izli kayıt özelliği ile saklanır. Böylece daha önceki kayıtlara kolaylıkla ulaşılabilir ve değişiklikler sağlıklı bir şekilde takip edilir.

Performans Yönetiminin İnsan Kaynakları Süreçleri ile Organik İlişisini Sağlama.

Performans değerlendirme bilgileri bir ödüllendirme sistemi oluşturmada veya eğitim sistemi geliştirmede kullanılabilir. Eğer değerlendirme sistemi etkin kullanılırsa hem kurum hem de çalışan için yararlı olacak ve verimlilik artışı sağlayacaktır. Performans değerlendirme sonuçları çalışana başarısının yöneticisi tarafından nasıl değerlendirildiğini gösterirken terfi veya ek eğitim gereksinimi gibi konularda da bilgi verir. Böylece etkin bir yetkinlik yönetimi için gerekli verileri sağlar. Performans değerlendirme sonuçları aynı zamanda bir kişinin pozisyona uygunluğu ve yerine bir alternatif oluşturulması gerekliliğini de ortaya çıkarabilir. Bu bilgilerin tümü İnsan Kaynakları uygulaması içinde takip edilebileceği gibi, esnek yapısı sayesinde kurumun oluşturacağı ödüllendirme sistemi, eğitim planları, atamalar, işe alma işlemleri tümleşik çalışan sistemde kolaylıkla tanımlanabilir ve takip edilir.