

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Gültekin SÜRÜL

Bölümü \*

Genel Sekreterlik

Unvanı \*

Genel Sekreter

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1



2



3



4



5



## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1



2



3



4



5



Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

## Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekib Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1 2 3 4 5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

İyi bir performans ortaya koymuştur. tebrik ediyorum.

DEĞERLENDİRİCİ

DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Ahmet YILMAZ

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Nihat SALİHOĞLU

Bölümü \*

Genel Sekreterlik

Unvanı \*

Genel Sekreter Yardımcısı

# İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

başarılı

DEğERLENDİRİCİ

DEğERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Gültekin SÜRÜL

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Murat ŞEN

Bölümü \*

Ticaret Sicili Müdürlüğü

Unvanı \*

Ticaret Sicili Müdürü

# İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

Diğer

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

güvenilir bir kişi ancak iş konusunda daha çok gelişim göstermeli

DEğERLENDİRİCİ

DEğERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Gültekin SÜRÜL/Genel Sekreter

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Kadir ALTUNTEPE

Bölümü \*

Ticaret Sicili Müdürlüğü

Unvanı \*

Ticaret Sicili Tescil Yetkilisi

# İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

Diğer

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

Gelişime açık ve sürekli üzerine katarak ilerliyor, başarılı

DEğERLENDİRİCİ

DEğERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Gültekin SÜRÜL/Genel Sekreter

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Reyhan ARSLAN

Bölümü \*

Proje Ofisi Müdürlüğü

Unvanı \*

Proje Ofisi Müdürü

# İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1



2



3



4



5



## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1



2



3



4



5



## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1



2



3



4



5



Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

#### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

#### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

#### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

#### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

Diğer

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

Gelişime açık, daha başarılı olabileceğine inanıyorum.

DEğERLENDİRİCİ

DEğERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Gültekin SÜRÜL/Genel Sekreter

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Serdar ÇAKIR

Bölümü \*

Destek Hizmetleri

Unvanı \*

Makam Şoförü

# İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1



2



3



4



5



## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1



2



3



4



5



## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1



2



3



4



5



Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

Diğer

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

işinde başarılı

DEğERLENDİRİCİ

DEğERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Gültekin SÜRÜL

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

# 2020 - PERSONEL PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMU

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

Çalışanın İsmi \*

Fatma ÇAKMAK

Bölümü \*

Destek Hizmetleri

Unvanı \*

Hizmetli

# İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

## 1 PUAN

### İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

## 2 PUAN

### Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

## 3 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

## 4 PUAN

### Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

## 5 PUAN

### Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme \*

1

2

3

4

5

## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme \*

1

2

3

4

5

## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol \*

1

2

3

4

5

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme \*

1

2

3

4

5

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma \*

1

2

3

4

5

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme \*

1

2

3

4

5

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma \*

1

2

3

4

5

Yabancı Dil \*

1

2

3

4

5

## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik \*

1

2

3

4

5

## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1

2

3

4

5

## KİŞEYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

### 1 PUAN

İstenilenin Bazen Altında

Bu performans iş gereklerini yerine getiremeyen çalışanlara verilir. Bu düzeydeki bir performans alan çalışanın ciddi eksiklerinin olduğu, bunları en kısa sürede kapatması gerektiği anlaşılır.

### 2 PUAN

Genellikle İstenilen Düzeyde

Bu derece standardın biraz altında performans gösterenlere verilir. Bu dereceyi alan çalışanın ileride eksiklerinin ve yetersizliklerinin kapatılması gerektiği de ortaya çıkar.

### 3 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyde

Bu derece kendisine verilen görevleri kalite ve nicelik yönünden gereğiyle yerine getirenler ve hatta zaman zaman bu seviyenin daha da üstünde performans gösterenlere verilir. Görevleri için yeterliliğe sahip olanlardan beklenen performans bu düzey performanstır.

### 4 PUAN

Genellikle İstenilenden Üst Düzeyde

Bu dereceyi almış çalışan kriterlerin çoğunda çok başarılı hatta bazılarında mükemmel performans gösterir, genel performans düzeyi oldukça iyi olmasına rağmen 5.derece düzeyi olan "olağanüstü" nitelendirmesini almak için yeterli değildir.

### 5 PUAN

Her Zaman İstenilen Düzeyi Aşar

Bu derece, sadece bütün sorumluluk alanlarında devamlı mükemmellik gösteren yönetici ve çalışanlara ayrılır, böyle bir performans yönetici veya çalışanın kendi düzeyindeki çalışma arkadaşlarında pek rastlanmaz, bu kişiler çalışma performansı açısından örnek kişilerdir ve bu kişilerin performansları kurum içi ve dışından da kolaylıkla fark edilirler.

## Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama \*

1

2

3

4

5

Temsil Etme \*

1

2

3

4

5

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma \*

1

2

3

4

5

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık \*

1

2

3

4

5

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati \*

1

2

3

4

5

Genel İletişim ve Yaygın Dikkat \*

1

2

3

4

5

Diğer

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

DEğERLENDİRİCİ

DEğERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM \*

Gültekin SÜRÜL

TARİH \*

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar



Sorular Yanıtlar 7

7 yanıt



Yanıtlar kabul ediliyor



Özet

Soru

Bağımsız

Çalışanın İsmi

7 yanıt

Fatma ÇAKMAK

Gültekin SÜRÜL

Nihat SALİHOĞLU

Reyhan ARSLAN

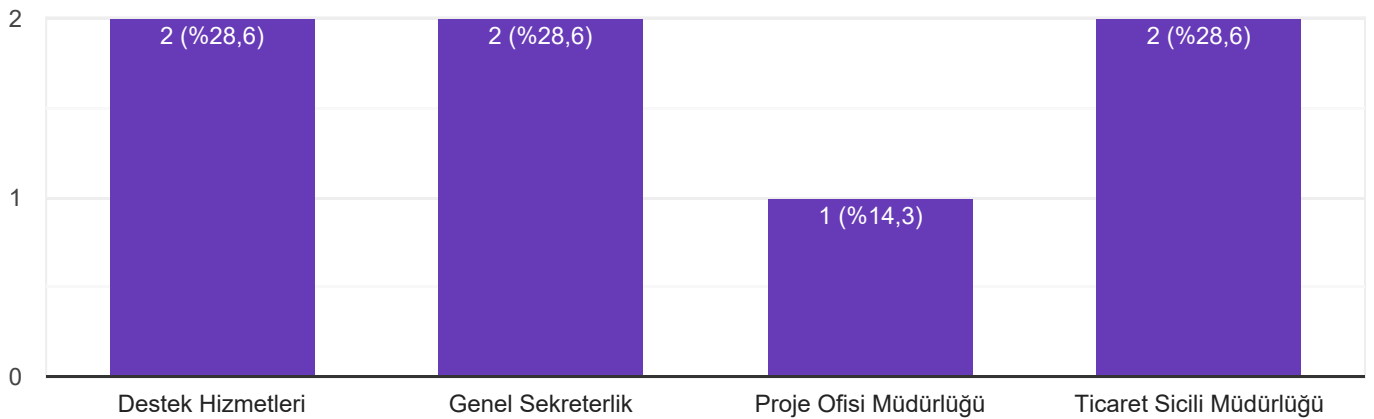
Murat ŞEN

Serdar ÇAKIR

Kadir ALTUNTEPE

Bölümü

7 yanıt



## Unvanı

7 yanıt

Hizmetli

Genel Sekreter

Genel Sekreter Yardımcısı

Proje Ofisi Müdürü

Ticaret Sicili Müdürü

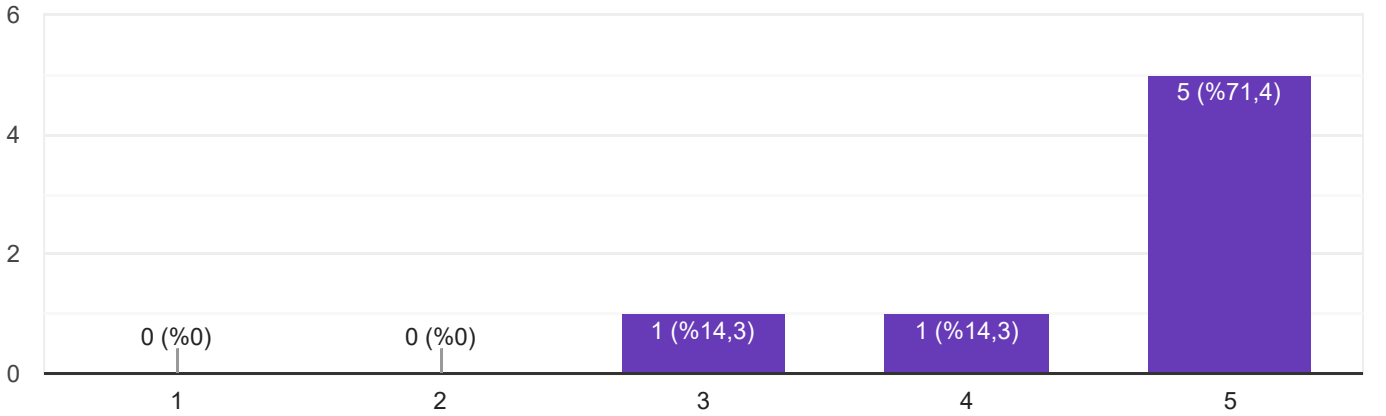
Makam Şoförü

Ticaret Sicili Tescil Yetkilisi

## İŞE YÖNELİK YETERLİLİK DEĞERLEME

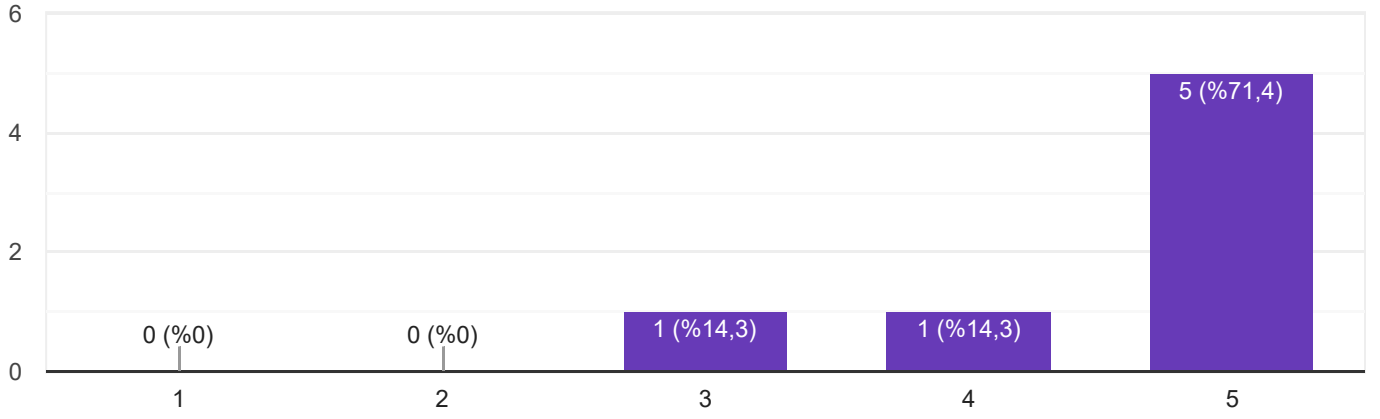
### Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme

7 yanıt



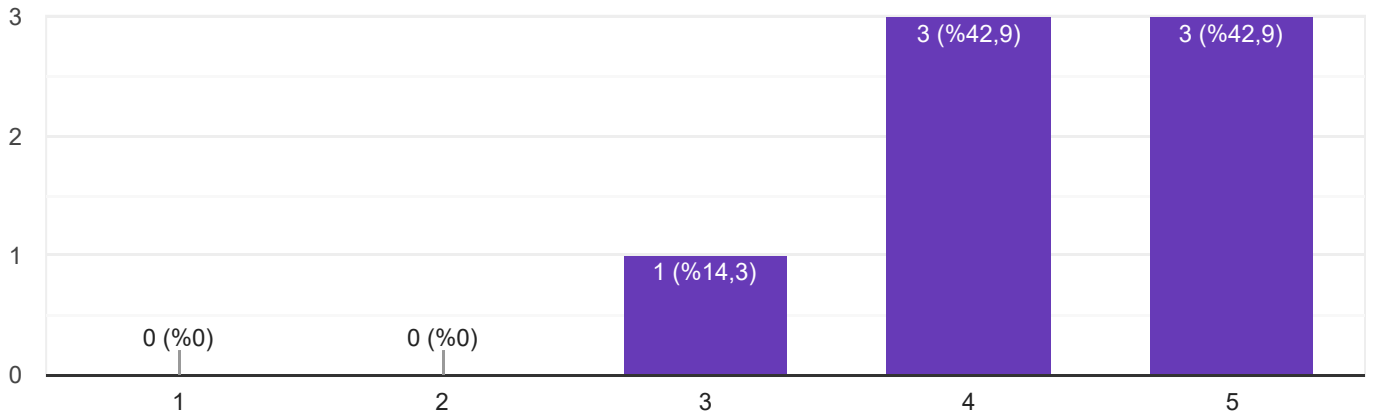
## Etkin Karar Verme ve Problem Çözme

7 yanıt



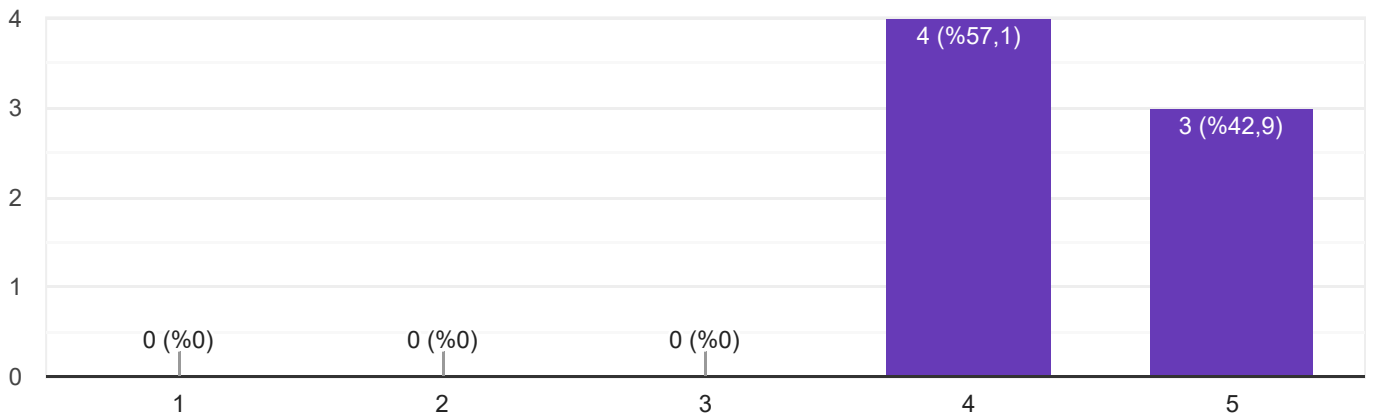
## Planlama, Koordinasyon ve Kontrol

7 yanıt



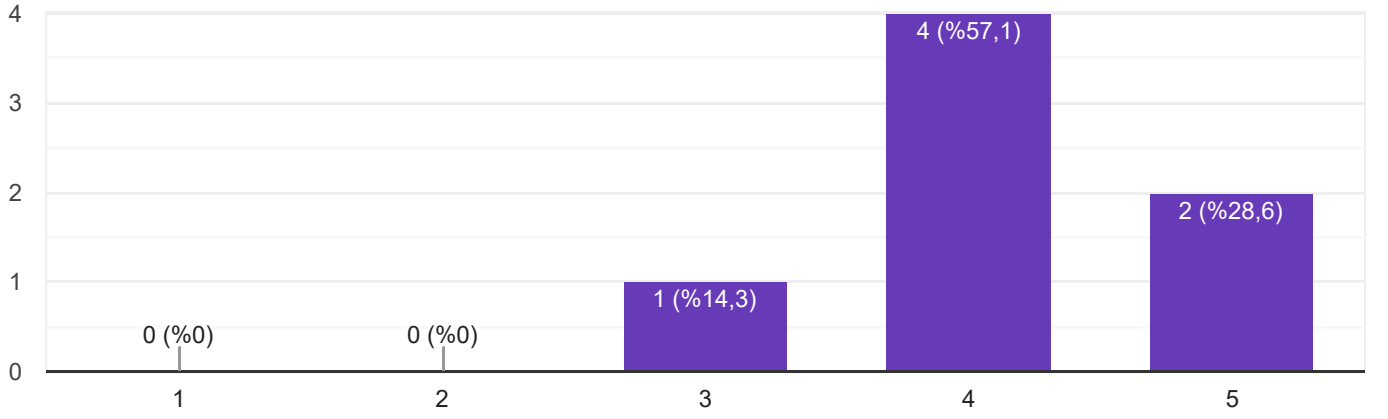
## Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme

7 yanıt



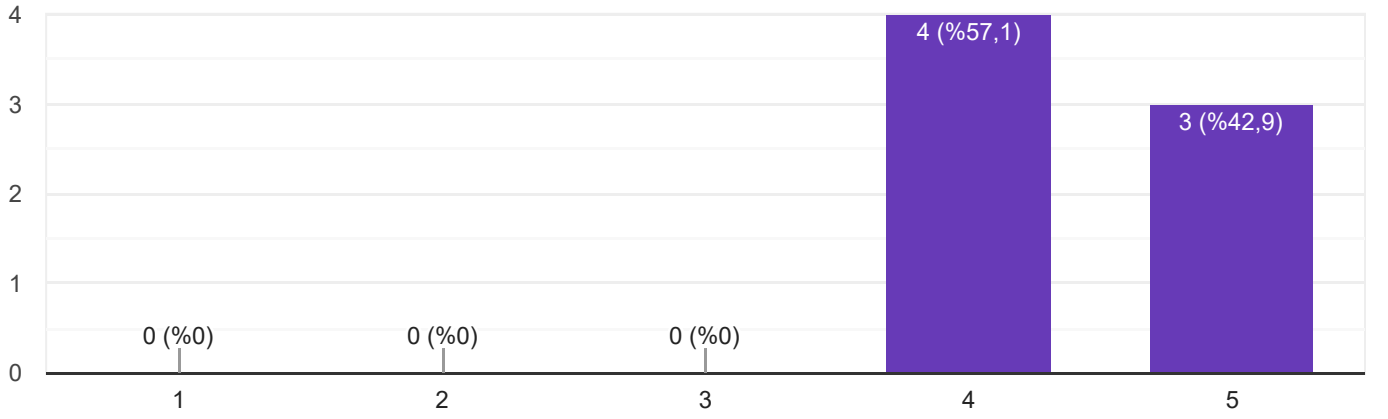
## Sorumluluk ve İnisiyatif Alma

7 yanıt



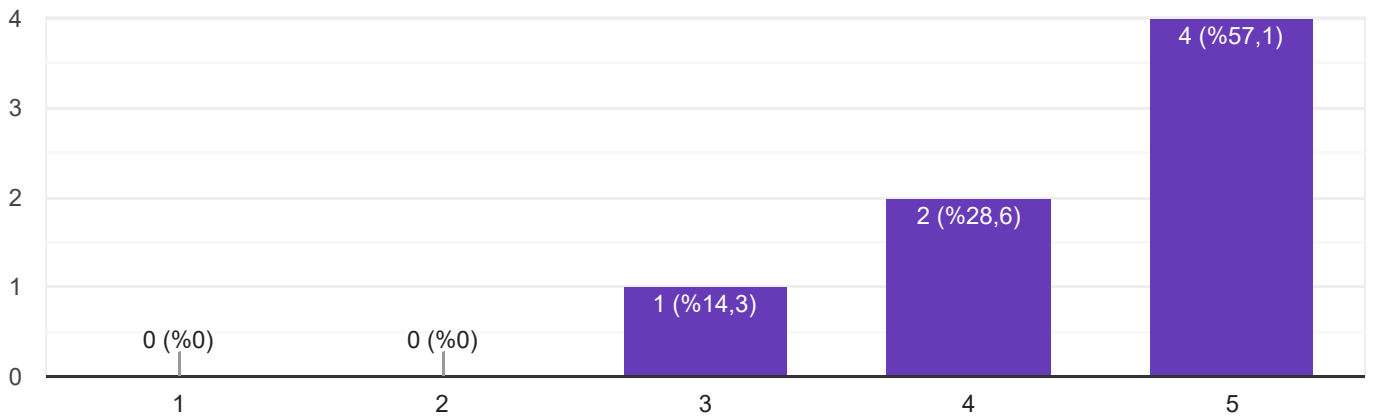
## Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme

7 yanıt



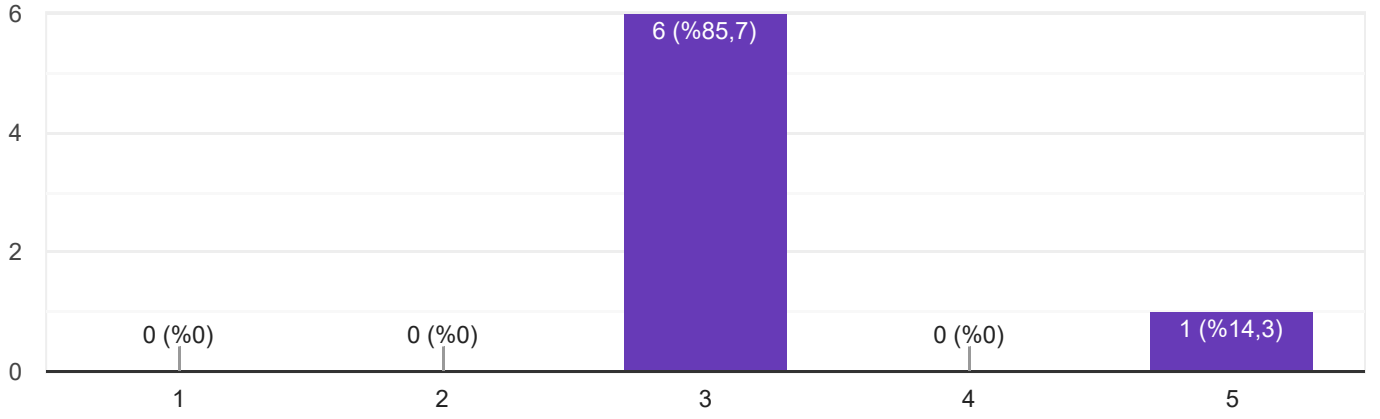
## Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma

7 yanıt



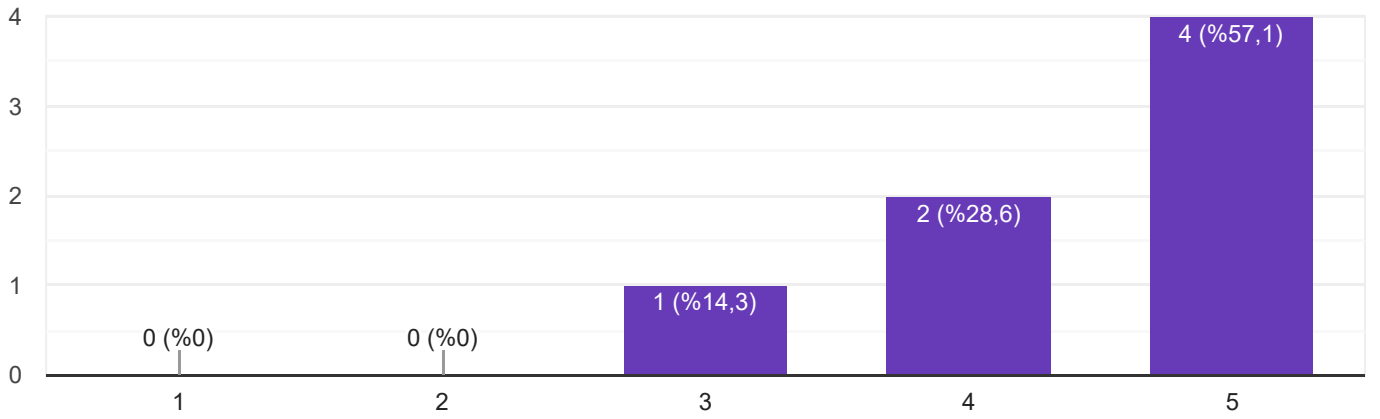
## Yabancı Dil

7 yanıt



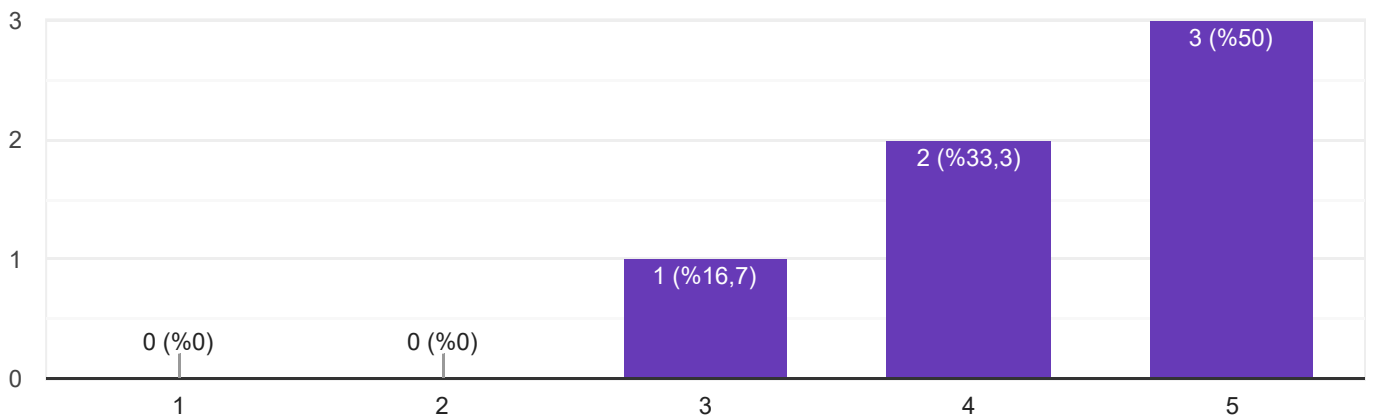
## Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik

7 yanıt



## Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

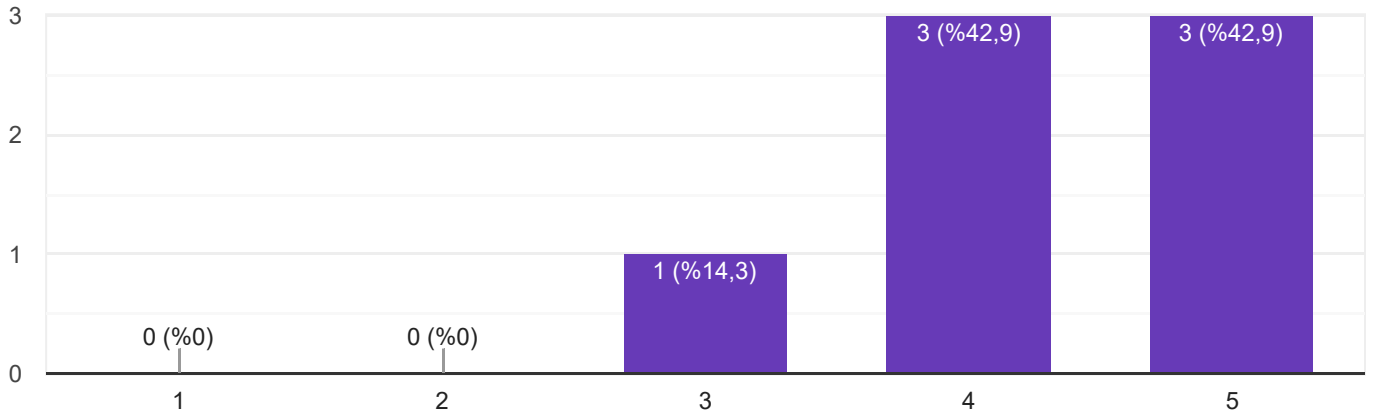
6 yanıt



## KİŞİYE YÖNELİK YETERLİLİKLER

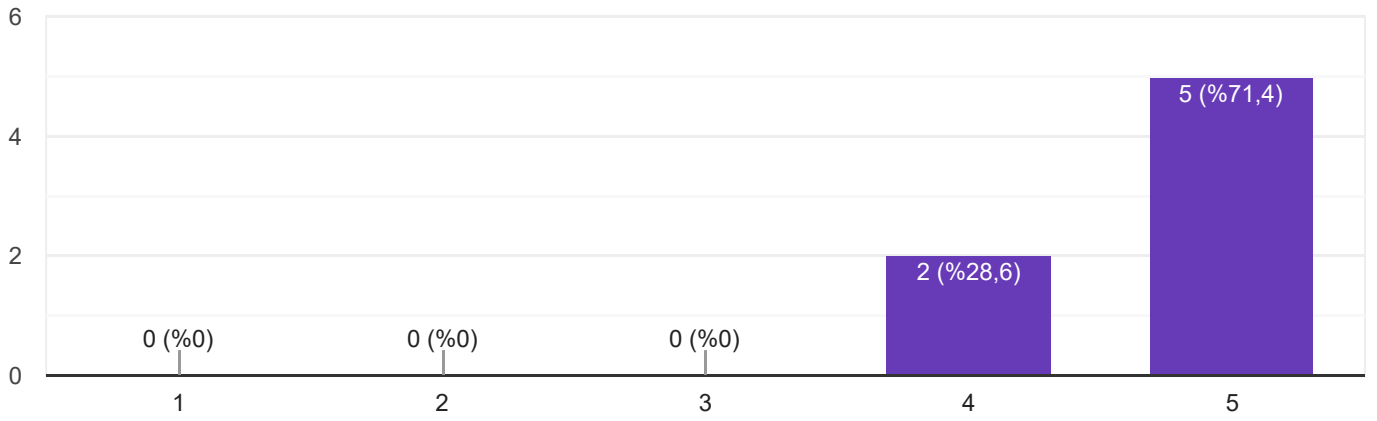
### Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama

7 yanıt



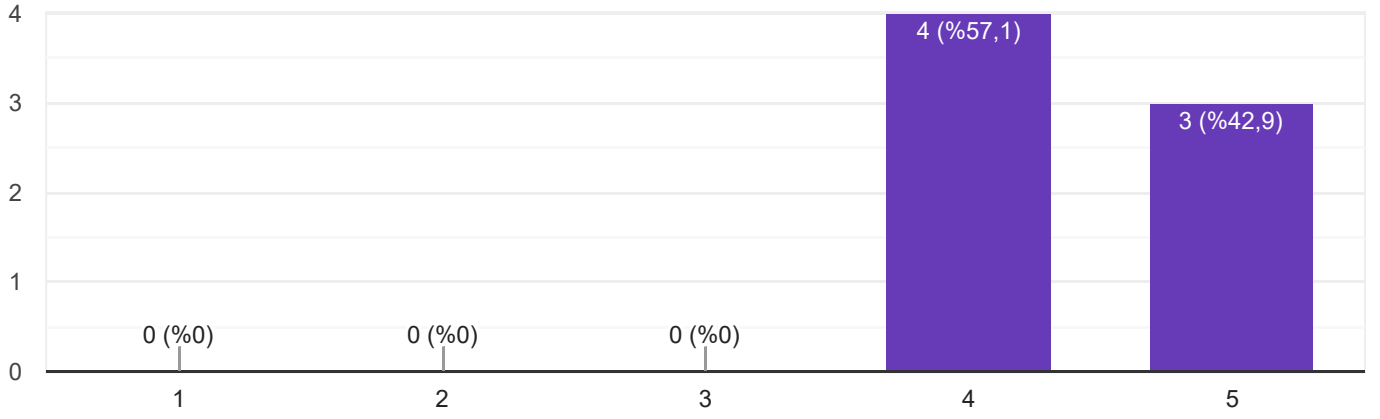
### Temsil Etme

7 yanıt



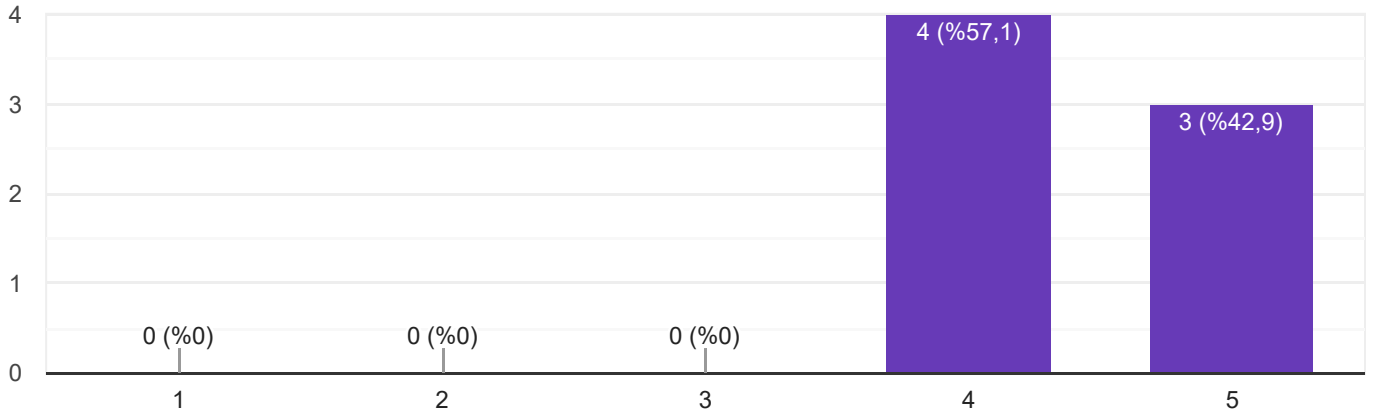
## Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma

7 yanıt



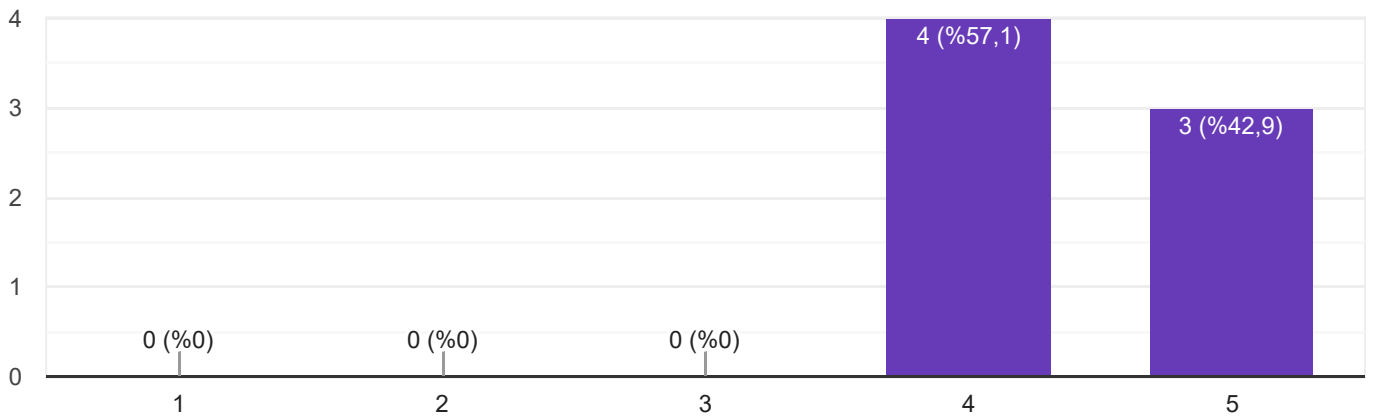
## Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık

7 yanıt



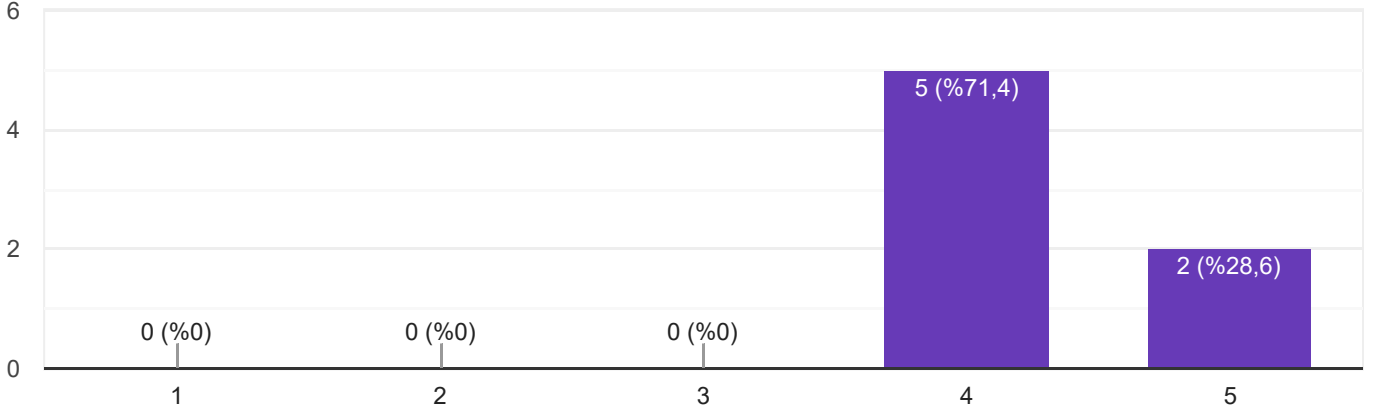
## Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati

7 yanıt



## Genel İletişim ve Yaygın Dikkat

7 yanıt



## DİĞER

Genel Değerlendirme(Kişilik, İletişim, Tutum Davranış Kariyer Planlama & Yedekleme Ve Performans Geliştirme Vb.)

6 yanıt

İyi bir performans ortaya koymuştur. tebrik ediyorum.

başarılı

Gelişime açık, daha başarılı olabileceğine inanıyorum.

güvenilir bir kişi ancak iş konusunda daha çok gelişim göstermeli

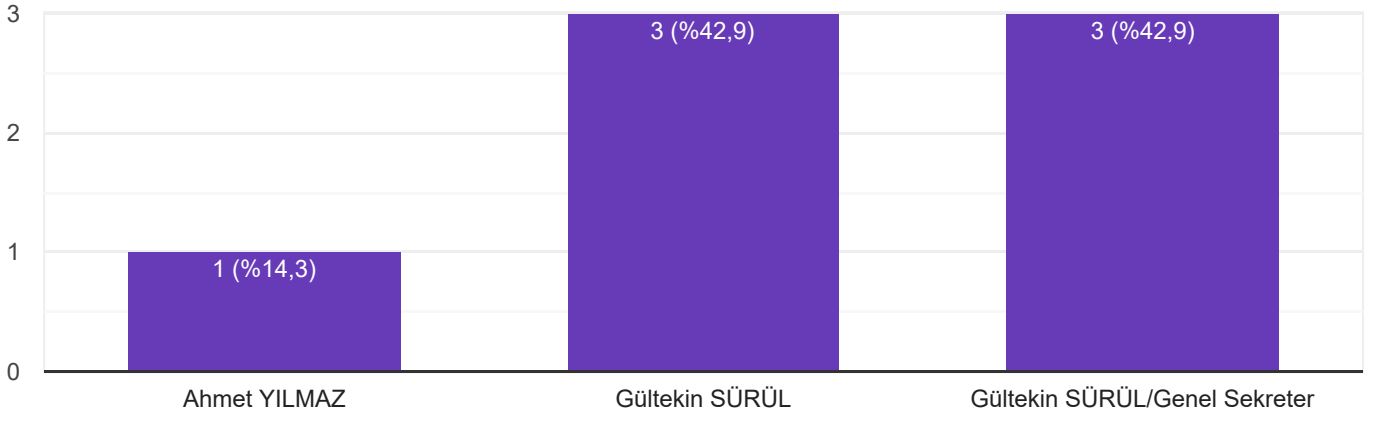
işinde başarılı

Gelişime açık ve sürekli üzerine katarak ilerliyor, başarılı

## DEĞERLENDİRİCİ

## DEĞERLENDİREN YÖNETİCİ / UNVAN / İSİM

7 yanıt



## TARİH

7 yanıt

Ara 2020

1 7



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1600,00%	7700,00%	1540,00%
							<b>PERFORMANS ORANI</b>	<b>96,25%</b>

GÜLTEKİN SÜRÜL



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	100,00%	400,00%	1100,00%	1600,00%	7400,00%	1480,00%
PERFORMANS ORANI								92,50%

NIHAT SALİHOĞLU



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	800,00%	800,00%	0,00%	1600,00%	5600,00%	1120,00%
							<b>PERFORMANS ORANI</b>	<b>70,00%</b>

MURAT ŞEN



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	200,00%	400,00%	1000,00%	1600,00%	7200,00%	1440,00%
							<b>PERFORMANS ORANI</b>	<b>90,00%</b>

REYHAN ARSLAN



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	100,00%	400,00%	1100,00%	1600,00%	7400,00%	1480,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>								<b>92,50%</b>

KADİR ALTUNTEPE



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1.Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%	500,00%	100,00%
TOPLAM	0,00%	0,00%	100,00%	800,00%	700,00%	1600,00%	7000,00%	1400,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>								<b>87,50%</b>

SERDAR ÇAKIR



## PERFORMANS ORANI HESAPLAMA TABLOSU

SORU/PUAN	1 PUAN	2 PUAN	3 PUAN	4 PUAN	5 PUAN	%	TOPLAM %	%ORTALAMA
1. Bilgi Birikimi ve Bilgiyi Kullanabilme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
2. Etkin Karar Verme ve Problem Çözme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
3. Planlama, Koordinasyon ve Kontrol	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
4. Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
5. Sorumluluk ve İnisiyatif Alma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
6. Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
7. Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%	300,00%	60,00%
8. Yabancı Dil	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
9. Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
10. Özel Yetenek (Zorunlu Değil)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
11. Kendini Geliştirme, Öğrenme ve Algılama	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
12. Temsil Etme	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
13. Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
14. Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
15. Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
16. Genel İletişim ve Yaygın Dikkat	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	400,00%	80,00%
<b>TOPLAM</b>	0,00%	0,00%	100,00%	1400,00%	0,00%	1500,00%	5900,00%	1180,00%
<b>PERFORMANS ORANI</b>							<b>73,75%</b>	

FATMA ÇAKMAK