

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Yabancı Dil *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Temsil Etme *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Etkin Karar Verme ve Problem Çözme *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Planlama, Koordinasyon ve Kontrol *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Değişime Açık Olma ve Çok Yönlü Değerlendirme *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sorumluluk ve İnisiyatif Alma *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Çalışanları Geliştirme ve Motive Etme *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verimlilik ve Kaynakları Doğru Kullanma *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Yabancı Dil *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Analitik Düşünme ve İş Geliştirme - Yenilikçilik *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Özel Yetenek (Zorunlu Değil)

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Temsil Etme *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Ekip Çalışması, Etkileme ve Uzlaşma *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Sosyal-Beşeri İlişkiler ve Kişisel Tutarlılık *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Liderlik, İnsan Yönetimi ve Empati *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

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 *

Ahmet YILMAZ

Yönetim Kurulu Ba kkanı

TARİH *

GG AA YYYY

01 / 12 / 2020

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar