



AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SÖKE İŞLETME FAKÜLTESİ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BÖLÜMÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI
DERS BİLGİ FORMU

Dersin Adı	Performans Değerlendirme								
Ders Kodu	İK403			Ders Düzeyi			Lisans		
AKTS Kredi	5	İş Yüğü	125 (Saat)	Teori	3	Uygulama	0	Laboratuvar	0
Dersin Amacı	İnsan Kaynakları Yönetiminin önemli bir uygulama konusu olan performans yönetimi konusunda uygulama becerisinin kazandırılması amaçlanmaktadır.								
Özet İçeriği	Performans Değerlendirme Sistemi, Kullanım Alanları, Performans Değerlendirme Yöntemleri incelenmektedir.								
Staj Durum	Yok								
Öğretim Yöntemleri	Anlatım (Takrir), Tartışma, Bireysel Çalışma								
Dersi Veren Öğretim Elemanı(ları)	Doç. Dr. Mustafa KESEN								

Ölçme ve Değerlendirme Araçları

Araç	Adet	Oran (%)
Ara Sınav (Vize)	1	40
Dönem Sonu Sınavı (Final)	1	60

Ders Kitabı / Önerilen Kaynaklar

1	Cavide UYARLIGİL, İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi, Arıkan, İstanbul, 2008.
2	Vahit BADEMCİ, Performans Değerlendirme, Gazi Kitabevi, Ankara.

Hafta	Haftalara Göre Ders Konuları	
1	Teorik	Performans değerlendirme ve performans değerlendirmeye ilişkin temel kavramlar
2	Teorik	İşletmelerde Performans Yönetimi Sisteminin Kullanım Alanları
3	Teorik	Performans Değerlendirme Sisteminin Geliştirilmesi; Değerlendirmede Kullanılacak Kriter ve Standartların Belirlenmesi, Değerlendirmenin Kimler tarafından yapılacağı belirlenmesi
4	Teorik	Performans Değerlendirme Yöntemleri; Sıralama Yöntemi, Zorunlu Dağılım Yöntemi, Kritik Olay Yöntemi, İşaretleme Listesi Yöntemi
5	Teorik	360 Derece Geri Besleme Yaklaşımı; Geri Beslemenin Kullanım Amaçları, 360 derecenin Başarı Koşulları
6	Teorik	Performans Yönetimi Sisteminin Yürütülmesi; Performansın Planlanması, Performansın Değerlendirilmesi
7	Teorik	Performans Değerlendirme Güvenilirlik ve Geçerlilik. Performans Değerlendirme Görüşmeleri
8	Teorik	Değerlendirme Görüşmesinin Yürütülmesi, performansın Geliştirilmesi
9	Ara Sınav (Vize)	Ara Sınav
10	Ara Sınav (Vize)	Ara Sınav
11	Teorik	Performans Geliştirmede Uygulanan Stratejiler; Personel Danışmanlığı, Eğitim Faaliyetleri, Koçluk, Disiplin Programları, İşe Yönelik Değişiklikler
12	Teorik	Performans Yönetimi Sisteminde Eğitim, Eğitim Programları Türleri
13	Teorik	Performans Değerlendirme Sonuçlarının Ücret ve Maaş Yönetiminde Kullanılması
14	Teorik	E- Performans Değerlendirme
15	Teorik	Performans Değerleme Sisteminin Uygulanması - Örnek Olay

Dersin Öğrenme, Öğretme ve Değerlendirme Etkinlikleri Çerçevesinde İş Yüğü Hesabı (Ortalama Saat)

Etkinlik	Adet	Ön Hazırlık	Etkinlik Süresi	Toplam İş Yüğü
Kuramsal Ders	13	0	3	39
Bireysel Çalışma	13	0	2	26
Ara Sınav	1	27	1	28



Dönem Sonu Sınavı	1	31	1	32
	Toplam İş Yüğü (Saat)			125
	Yuvarla [Toplam İş Yüğü (saat) / 25*] = AKTS Kredisi			5
*25 saatlik iş yüğü 1 AKTS olarak kabul edilmektedir.				

Dersin Öğrenme Çıktıları

1	Performans değerlendirme yönetimini tanımlar ve anlatır.
2	Performans değerlendirme planı hazırlar ve tamamlar.
3	360 derece performans değerlendirme sistemini bilir ve açıklar.
4	Performans değerlendirme planı tasarlar ve geliştirir
5	Örgütsel ve bireysel performansı planlar.
6	Performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesini sağlar.

Program Çıktıları (İnsan Kaynakları Yönetimi Programı)

1	İnsan Kaynakları Yönetimi ve diğer sosyal bilimler ile ilgili konularda akademik ve teorik bilgilere sahip olmak; Çalışma ve çalıştırma kavramları hakkında tarihsel, sosyolojik, hukuksal ve psikolojik konularda akademik bilgi sahibi olmak
2	Eleştirel ve analitik düşünce becerisine sahip olmak
3	İletişim ve bilgi teknolojileri hakkında bilgi sahibi olmak
4	Araştırma süreçleri hakkında kapsamlı bilgi sahibi olmak; ve uygulamalarını ödev, araştırma ve projelerde gerçekleştirmek
5	İnsan Kaynakları Yönetimi ve diğer sosyal bilimler alanlarındaki kuramsal ve uygulamalı bilgileri beraber kullanabilme yeteneğini edinmek
6	Temel iş kavramlarını İnsan Kaynakları Yönetimi bakış açısı ile yorumlayabilmek
7	İnsan kaynakları planlaması, çalışma ilişkileri, mesleki sağlık ve güvenlik uygulamalarının gerçekleştirilmesi, eğitim planlaması, performans ve ücret yönetimi, kariyer planlaması, işe alım ve mülakat teknikleri ve yasal konular gibi temel İnsan Kaynakları Yönetimi fonksiyonlarını işletmelerde uygulamalarını yapabilmek
8	Kurumsal gelişim, iç müşteri ve dış müşteri memnuniyetini göz önünde bulundurarak kalite süreci yaklaşımını insan kaynakları süreçlerinde uygulayabilmek; gereken durumlarda sorumluluk alarak problemlerin çözümüne ve sürekli gelişime katkıda bulunmak, problem tanımlama, hedef belirleme, reorganizasyon ve değişiklik yönetimi becerileri ile süreçlerin mükemmelliğini sağlamak
9	Kaynak ve varlıkları bütçe, finans ve yasal hükümleri göz önünde bulundurarak, proje ve operasyonları planlama, uygulama ve denetim yetkinlikleri ile yönetmek; Kendini ve diğer kişileri yönetebilme becerilerine sahip olmak
10	Sonuç odaklı çalışma yaklaşımını sürekli öğrenim anlayışı ile birleştirerek zenginleştirmek
11	Gelişmiş sözlü ve yazılı iletişim, fikir ve bilgileri etkili sunma becerisine sahip olmak
12	Being good at one foreign language, ability to communicate written and orally
13	Takım çalışması, empati kurma ve dinleme becerilerine değer vererek farklı kültür ve eğitim geçmişine sahip kişiler ile çalışabilmek
14	Sosyal, akademik ve mesleki etik değerlerin farkında olmak
15	Çalışanların ve toplumun gelişimini sağlamak için İnsan Kaynakları Yönetiminin 'nasıl', 'niçin' ve 'nerede' katkı ve destek sağlaması gerektirdiğine dair eleştirel teorik bakış açısına sahip olmak ; bu edinimler kapsamında uygulama ve bitirme projelerini gerçekleştirmek, bu edinimleri çalışma hayatına aktarmak

Program ve Öğrenme Çıktıları İlişkisi 1:Çok Düşük, 2:Düşük, 3:Orta, 4:Yüksek, 5:Çok Yüksek

	ÖÇ1	ÖÇ2	ÖÇ3
PÇ1	1	5	1
PÇ2	1	3	2
PÇ3	2	1	4
PÇ4	3	3	3
PÇ5	4	2	1
PÇ6	5	3	2
PÇ7	2	4	1
PÇ8	3	5	4
PÇ9	2	2	3
PÇ10	2	1	2
PÇ11	2	3	1
PÇ12	3	2	3
PÇ13	4	1	2
PÇ14	2	3	3
PÇ15	1	2	4

