



**Performans Değerlendirme
Kriterleri**

1-Çok yetersiz, 2-Yetersiz, 3- Orta Derece,
4-İyi Derece, 5-Çok iyi derece.

ADI SOYADI	
TC KİMLİK NO	
ÜNVANI	
GÖREV YERİ	

N o	MESLEKİ YETERLİLİK (Değerlendirme başlıkları)	1. Amir notu	2. Amir notu
1	İş Bilgisi (Yaptığı işe ilişkin teorik ve pratik bilgi düzeyi)		
2	Verimlilik (Görevini kurallara uygun, istenilen zamanda ve miktarda yapabilmesi)		
3	İş Kalitesi (İşini Standartlara Uygun Olarak Yapabilme)		
4	Sorumluluk (Görev sorumluluğuyla araç ve gereçleri doğru kullanma ve sonuçları üstlenme)		
5	Problem Çözme ve Üretkenlik (Karşılaştığı problemleri hızlı ve doğru biçimde çözme, fikir geliştirme, araştırma, farklı düşünceler ortaya koyma becerisi)		
MESLEKİ YETERLİLİK DEĞERLENDİRME TOPLAM PUANI			

N o	DAVRANIŞSAL YETERLİLİK (Değerlendirme başlıkları)	1. Amir notu	2. Amir notu
1	İnsan ilişkileri (Üstleri, astları, çalışma arkadaşları ve çevresiyle uyumlu ilişkiler ve sağlıklı iletişim kurma)		
2	Organizasyon Becerisi (Verilen görevi organize edebilme ve sonuçlarını takip edebilme becerisi)		
3	Öğrenmeye Yatkın Olma (Hizmet içi eğitimlerde ve görev aldığı çalışmalarda başarılı bir performans gösterebilme becerisi)		
4	Girişimcilik ve Yeniliklere Yatkın Olma (Yaptığı işlerle ilgili olarak güncel olayları takip edebilme, yönetime işlerin işleyişiyle ilgili yeni öneriler sunabilme becerisi)		
5	Takım Çalışması (Takım üyeleri ile işbirliği ve dayanışma içinde çalışma, bilgiyi paylaşma)		
6	Hizmete Odaklılık (Görevini diğer birimlerdeki çalışanlarımız ile toplumun arzu ve beklentileri doğrultusunda yerine getirebilme becerisi)		
DAVRANIŞSAL YETERLİLİK DEĞERLENDİRME			



TOPLAM PUANI

N o	BİREYSEL YETERLİLİK (Değerlendirme başlıkları)	1. Amir notu	2. Amir notu
1	Karar Alma (Kendisini ilgilendiren konularda karar alabilme, inisiyatif kullanabilme)		
2	Programlı Çalışma (Çalışmalarını önem ve aciliyetine göre sıraya koyarak bitirebilme becerisi)		
3	İşe Bağlılığı (Yaptığı işi benimseyerek yapabilme becerisi, işe ve kuruma bağlılık derecesi)		
4	Esneklik (Yöneticisinin bilgi ve izni doğrultusunda kendisine verilen diğer görevleri yerine getirebilme becerisi)		
	Pozitif Düşünme (Kendilerini ve çalışanları motive etme becerisi)		
6	Rehberlik ve Geliştirme (Çalışanlarına örnek olma ve onların kendilerini geliştirmelerine imkânlar sunma)		
7	Analitik olma/Problem çözme becerileri (Sorunlar karşısında etkili ve daha pratik çözümler geliştirebilme becerisi)		
8	Yetkilendirme (Çalışanlar arasında adil iş dağılımı yapabilme ve iş ile eşit oranlı sorumluluk verebilme)		
9	Değişen şartları kavrama ve uygulama (Kurum içi ve kurum dışı şartları yakından takip edebilme ve bunları kuruma adapte edebilme becerisi)		
BİREYSEL YETERLİLİK DEĞERLENDİRME TOPLAM PUANI			
GENEL TOPLAM PUAN			
PUAN ORTALAMASI (1.ve 2. Değerlendiricilerin Puanları Ortalaması)			

PERFORMANS DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

PERFORMANS DEĞERLENDİRME PUAN TABLOSU

PUAN ve DEĞERLENDİRME



0 - 34 arası	35 - 59 arası	60 - 79 arası	80 - 90 arası	91 - 100 arası
Çok yetersiz	Yetersiz	Orta derece	İyi derece	Çok iyi derece

KİŞİSEL GELİŞİM İHTİYACI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER

ÇALIŞANIN GÜÇLÜ YÖNLERİ

1. Amir	2. Amir

ÇALIŞANIN GELİŞTİRMESİ GEREKEN YÖNLERİ

1. Amir	2. Amir

1. AMİR (ADI SOYADI - İMZA)	2. AMİR (ADI SOYADI - İMZA)
Değerlendirme Tarihi:	