

## Ön değerlendirme görüşmesi

### Öndeğerlendirme görüşmesi

Öndeğerlendirme görüşmesi, kurumun çalışanların görevleri, yetenek ve sorumlulukları hakkındaki beklentilerini tanımlamak ve bunları mevcut potansiyel ve uygunluk ile koordine etmek için temel teşkil edecektir.

Mevcut ve gelecekteki hedeflerin bu karşılaştırmasından çalışanlar kişisel gelişim ihtiyaçlarını tanımlayabilir ve işveren gerekli olan diğer eğitim ölçeri arasındaki şeyleri planlayabilir.

Bu bölüm üçkonuda enformasyon önerir

1. Öndeğerlendirme görüşmesinin aşamaları
2. Öndeğerlendirme görüşmesinin elemanları
3. Yöneticiler için kontrol listeleri

ve çalışan anketleri hakkında geribildirim ebformasyonu sağlar.

### 1.Öndeğerlendirme görüşmesinin aşamaları

#### Hazırlık

- Yönetim ve çalışanlar arasında randevu ayarlayın
- Çalışan ve yöneticisinin zihinsel hazırlık yapmasına yardımcı olun.
- Yeterli zaman ve mekan koşullarının garanti olması için izin verin.
- Hesap görevlerini, İhtiyaç profilini ve şimdiki hedefleri dikkate alın.

#### Yorumlama

- Konuşmanın ayarlanması
- Firma anlaşmalarına eriş ve belgeleri sağla (kontrol listeleri için örnekler: [ihtiyaç formu1](#) ve [ihtiyaç formu2](#) )

#### Tamamlama

- Personel dosyalarına kaydet veya sadece çalışana bildir.
- Prosedürü işler halde tutmak için denetimler

### 2.Öndeğerlendirme görüşmesinin elemanları

- Görev profili (görevler / yetkiler / sorumluluklar)
- Hedefler (takım ve kurumun hedefleri, ve kişisel hedefler) ve yönelimler
- Mevcut ve gelecekteki hedefleri gereksinimi ve yeterlilik profilleri arasında karşılaştırma
- Liderlik üzerindeki gözlemler ve çalışma durumları
- İyileştirme ve beklentileri üzerinde danışmanlar konusundaki öneriler
- Çalışanların gelişimi üzerindeki anlaşmalar (kişisel-gelişim, işyerinde öğrenme, şirket içinde ve dışında düzenlenen organize eğitim ölçümleri )

### 3. Yöneticiler için kontrol listesi: Etkili bir öndeğerlendirme görüşmesini nasıl hazırlarım ?

- Çalışanların sorumlulukları, amaçları ve projelerini Güncelleştirme
- Performans değerlendirmesi için gerekçe
- Potansiyel değerlendirilmesi için gerekçe
- Geliştirme ölçekleri için gerekçe
- Çalışanın gelecekteki gelişim ve kariyer perspektifleri hakkında fikirleri
- Kurumun, bölümün, takımın amaçları
- Yeni hedefler, projeler ve sorumluluklar üzerine fikirler
- Diyalogun başlatılması  
Olumlu diyalog noktaları için ayrıntılı argümanlar (takdir bölümü için)
- Kritik diyalog noktaları için ayrıntılı argümanlar (eleştiri bölümü için)
- Diyalog prosedürü  
Diyalogun sonuçlandırılması
- Kurumun, departmanın, bölümün gelişmesi
- Çalışanların ilgi, istek, ihtiyaçları, beklentilerinin analizi
- Çalışanın görüşleri ve açıklamaları

Yürütücü ve çalışan arasındaki röportajın özel özendirme ölçümleri konusunda hemfikir olmak için , gelecek hedef profilinin (iş gereksinimleri) ve geçerli profilin (çalışanın yetenek profilinin) karşılaştırılması gereklidir.

İhtiyaçlar	Gelecekteki hedef profil						Mevcut profil					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Amaca dönük aksiyonlar (önceliklerin belirlenmesi, amaçların gerçekleştirilmesi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Girişimci düşünce/aksiyonlar(ücret açıları)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oryantasyon başarısı (ihtimal açısı)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemlerin algılanması ve çözümler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kişilerarası yetenekler( müşteri kazanma, inisiyatif)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İletişim ve müzakere yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hizmet oryantasyonu( müşteri sadakati kalite yönetimi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öz-sorumluluk ve motivasyon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yaratıcılık ve öğrenme yeteneği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ekip çalışması kapasitesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Gelecek hedef profili

Önem 1 çok yüksek 2. Yüksek 3. Ortalama 4. Az önemli 5. Önemsiz 6.yetersiz

#### Mevcut profil

Performans derecesi 1. Çok iyi 2. İyi 3. Tatmin edici 4. Yeterli 5. Yetersiz 6. Çok yetersiz