



| Ders Adı | Kodu | Yarıyıl | T+U Saat | AKTS | Z / S |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|------|---------|
| Performans Yönetimi | MOS216 | 3 | 2 + 0 | 2,0 | Seçmeli |
| Birim Bölüm | Sosyal Hizmetler - Ön Lisans (Yüzyüze) | | | | |
| Amaç | İşletmelerde İnsan kaynakları yönetiminin performans değerlendirme ve ücret yönetimi fonksiyonunu yürütme ve yönetme donanımına sahip olan çalışanların yetiştirilmesini hedeflemektedir. | | | | |
| Ders İçeriği | İnsan kaynakları yönetimi süreci, performans değerlendirme süreci ve teknikleri, İş değerlendirme ve yöntemleri, İş değerlendirme, ücret ve performans ilişkisi, Ücret teorileri, Ücret sistemleri, Ücret denetimi, ücret-verimlilik ilişkisi | | | | |
| Ders Kaynakları | Prof. Dr. Cavide Uyargil, Performans Yönetim Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Ve Değerlendirmesi Ve Geliştirilmesi,, Doç.Dr. Mücahit Çelik, Örnek Uygulamalı Performans Yönetimi | | | | |

| Hafta | Konu |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|
| 1 | ders hakkında bilgilendirme |
| 2 | insan kaynakları yönetiminde performans yönetimi süreci |
| 3 | performans yönetim sisteminin geliştirilmesi |
| 4 | performans değerlendirme yöntemleri |
| 5 | performans değerlendirme yöntemleri |
| 6 | performans planlanması |
| 7 | performans değerlendirmede geçerlilik ve güvenilirlik |
| 8 | Ara sınav, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri |
| 9 | performans yönetimi uygulamalarının başarısını etkileyen temel unsurlar |
| 10 | performans yönetimi uygulamalarının başarısını etkileyen temel unsurlar |
| 11 | 360 derece performans değerlendirme yöntemi |
| 12 | örnek performans değerlendirme anketleri |
| 13 | ÖRNEK PERFORMANS DEĞERLENDİRME ANKETLERİ |
| 14 | Örnek performans değerlendirme anketleri |

Program Çıktıları

| | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Sosyal hizmetler alanında edindiği kuramsal ve uygulamalı bilgileri kullanabilir. |
| 2 | Sosyal hizmetler alanında karşılaşılabilecek sorunları öngörür ve tedbirler alabilir. |
| 3 | Etkin iletişim kurma beceresine sahiptir. |
| 4 | Ülkesindeki sosyal yapıyı tarif edebilir. |
| 5 | Sosyal meseleleri analiz edebilme ve çözüm getirebilme yeteneğine sahiptir. |
| 6 | İnsanın gelişimini ve sosyal çevresi ile etkileşimini tanımlar. |
| 7 | Sosyal hizmetlere ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuatı bilir. |
| 8 | Sosyal politika ve programları anlatabilir. |
| 9 | Görüşme ilke ve tekniklerini bilir. |
| 10 | Bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin kullanabilir. |
| 11 | Rapor yazma ve sunuma ilişkin süreçleri tanımlar. |
| 12 | Sınıf, ırk, cinsiyet, yaş, cinsel eğilim, din, kültür, hayata bakış ve beklentiler açısından birey, grup ve toplumların farklılıklarına saygı duyar. |
| 13 | Görev, yetki, hak ve sorumluluklarını, mesleki etik, insan hakları ve sosyal adalet ilkeleri çerçevesinde tanımlar. |
| 14 | Sosyal hizmet alanının doğasının zorunlu kıldığı disiplinler, uzmanlıklar ve kurumlar arası işbirliğinin gerektirdiği ekip çalışması ilkelerini tanımlar. |
| 15 | Dünyadaki sosyal olayları ve sorunları takip eder. |

Ders Öğrenme Çıktısı - Program Çıktıları (1 -5 Puan Aralığı)

| Ders Öğrenme Çıktısı | PÇ 1 | PÇ 2 | PÇ 3 | PÇ 4 | PÇ 5 | PÇ 6 | PÇ 7 | PÇ 8 | PÇ 9 | PÇ 10 | PÇ 11 | PÇ 12 | PÇ 13 | PÇ 14 | PÇ 15 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Performans ölçümünde kullanılan geleneksel ve modern teknikler hakkında bilgi sahibi olur. İşletme yapısına uygun teniği seçer ve ortaya koyabilir. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Performans ölçüm tekniklerinin olumlu olumsuz yönlerini bilir ve uygulamada bu olumsuzluklardan kaynaklanan hataları tespit ederek gerekli önlemleri alabilir. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Performans değerlendirmenin insan kaynakları ve kariyer gelişimi açısından önemi hakkında bilgi sahibidir. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |