



| Ders Adı            | Kodu  | Yarıyıl | T+U Saat | AKTS | Z / S   |
|---------------------|---|---------|----------|------|---------|
| Performans Yönetimi | MOS216  | 1       | 2 + 0    | 2,0  | Seçmeli |
| Birim Bölüm         | Sosyal Güvenlik - 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 Uygul, 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                                |

| Ders İş Yüğü  | Çalışma Türü / Öğretim Metotlar | Süresi (Saat) | Sayısı |
|---|---------------------------------|---------------|--------|
| Dinleme ve anlamlandırma                              | Ders                            | 2             | 14     |
| Araştırma – yaşam boyu öğrenme, yazma, okuma, Bilişim | Sınıf Dışı Çalışma              | 1             | 14     |
| Ara Sınav 1   |                                 | 5             | 1      |
| Final   |                                 | 5             | 1      |
| <b>Ders İş Yüğü:</b>                                  |                                 | 208           |        |
| <b>AKTS (Ders İş Yüğü / 25.5):</b>                    |                                 | 8,16          |        |

| Program Çıktıları |   |
|-------------------|---|
| 1                 | Sosyal Güvenlik Sisteminin temel kavramları ve genel işleyişi hakkında bilgiye sahiptir.  |
| 2                 | Temel hukuk ve meslek etiği bilgisine sahiptir.   |
| 3                 | Hizmet sunumu için gerekli olan bilişim teknolojilerini kullanabilir.   |
| 4                 | Bağımsız karar verebilme ve inisiyatif kullanabilme yeteneğine sahiptir   |
| 5                 | Sosyal güvenlik işleyişi hakkında edindiği bilgi ve beceriler doğrultusunda düşüncelerini yazılı ve sözlü olarak iletir.              |
| 6                 | Alanla ilgili edindiği bilgiler doğrultusunda sosyal güvenlik işlemlerini bireysel veya takım çalışmasına uygun bir şekilde sürdürür. |
| 7                 | Sosyal güvenlik hukuku hakkında temel bilgiye sahiptir  |
| 8                 | Toplumsal ve sosyal konulara hakim olup çözüm odaklı yaklaşabilir.  |
| 9                 | Alanla ilgili edindiği bilgi ve becerileri sürekli geliştirip ömür boyu öğrenmeye açık olur.  |
| 10                | Kamu kurumlarının temel faaliyetleri konusunda bilgi ve becerilere sahip olur.  |
| 11                | Sosyal sorumluluk bilincine sahip olur.   |
| 12                | Özel sektör veya kamu kurumlarında uzman veya ara eleman olarak istihdam edilmek üzere gerekli bilgi ve beceriye sahiptir.            |

#### 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 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| 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.   | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -    | -     | -     | -     |