



| Ders Adı | Kodu | Yarıyıl | T+U Saat | AKTS | Z / S |
|---------------------|---|---------|----------|------|---------|
| Performans Yönetimi | MOS216 | 1 | 2 + 0 | 2,0 | Seçmeli |
| Birim Bölüm | Elektronik Haberleşme Teknolojisi - 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 | Doç.Dr. Mücahit Çelik, Örnek Uygulamalı Performans Yönetimi, Prof. Dr. Cavide Uyargil, Performans Yönetim Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Ve Değerlendirmesi Ve Geliştirilmesi, | | | | |

| 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 |
| Ders İş Yüğü: | | 206 | |
| AKTS (Ders İş Yüğü / 25.5): | | 8,08 | |

| Program Çıktıları | |
|-------------------|--|
| 1 | Matematik, fen bilimleri ve kendi alanları ile ilgili konularda yeterli alt yapıya sahip olmak |
| 2 | Alanında edindiği temel düzeydeki bilgi ve becerileri kullanarak, verileri yorumlayabilme ve değerlendirebilme, sorunları tanımlayabilme, çözüm önerileri geliştirebilme becerisine sahip olmak. |
| 3 | Bilgisayar destekli çizim ve alanı ile ilgili simülasyon programları kullanarak tasarım yapma ve mesleki plan ve projelerin çizimlerini gerçekleştirme becerisi kazandırmak. |
| 4 | Alanının gerektirdiği temel düzeyde bilgisayar yazılım ve donanımlarını kullanabilme becerisine sahip olmak |
| 5 | Sanayi ve hizmet sektöründeki üretim süreçlerini izleyerek uygulama becerisine sahip olmak |
| 6 | Alanı ile ilgili uygulamalarda öngörülmeyen durumlara karşılaştığında çözüm üretebilme, takımlarda sorumluluk alabilme veya bireysel çalışma yapabilme becerisi ile donatılmış olmak. |
| 7 | Yaşam boyu öğrenmenin gerekliliği bilinci; bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izleme ve kendini sürekli yenileme becerisi kazandırmak. |
| 8 | İş güvenliği, işçi sağlığı ve çevre koruma bilgisi ve bilincine sahip olmak. |
| 9 | Yazılı ve sözlü iletişimde Türk dilini ve iletişim teknolojilerini etkin kullanır. Alanıyla ilgili ve temel yabancı dil bilgisine sahip olur. |
| 10 | Tarihi değerlere saygılı, sosyal sorumluluk, evrensel, toplumsal ve mesleki etik bilincine sahip olmak. |
| 11 | Mesleki özgüven sahibi olabilmeli |

| 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 |
| Performans ölçümünde kullanılan geleneksel ve modern teknikler hakkında bilgi sahibi olur. İşletme yapısına uygun teniği seçer ve ortaya koyabilir. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Performan 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. | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

