

Başarıyı ödüllendirmek ve çalışanlarımızın memnuniyetini artırmak üzere şeffaf bir yaklaşımla gerçekleştirdiğimiz Performans Yönetim Sistemi, çalışanların şirket hedeflerine ne ölçüde katkısı olduğunu ve bu hedeflere nasıl ulaşıldığını tespit etmek amacıyla performanslarının objektif ve etkili bir şekilde ölçülmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini kapsar.

Çalışanların yetkinliklerine ve iş sonuçlarına odaklanan performans değerlendirme sistemimizi, yılda bir kere tüm çalışanlarımıza uyguluyoruz.

“Hedefler” ve “Yetkinlik” olmak üzere iki ana başlık altında oluşan sistemde, AYDEM şirket hedeflerini, önceliklerini, kurumsal yetkinliklerini belirlerken, performans yönetim sistemi aracılığıyla tüm çalışanlarıyla paylaşır. Her çalışan bu hedefler doğrultusunda birim yöneticisiyle birlikte şirketi başarıya ulaştıracak hedefleri bilerek, sorumluluk alanında buna etki edecek bireysel hedeflerini belirler.

Hedeflerin ölçülebilir olması esastır. Aynı zamanda çalışanların işini daha iyi icra etmesini sağlayacak profesyonel gelişim hedefleri de performans sisteminde önceliklendirilebilir.

Kurumsal yetkinlikler ise davranış göstergeleri yardımıyla değerlendirilerek nihai performans sonucuna etki etmektedir. Amaç çalışanların neyi yapacağı kadar nasıl bir tutum ve davranış içinde bunu yapmasının beklendiğinin aktarılmasıdır.

Performans Yönetim Sistemi'nin etkinliğini artıran ara değerlendirme, tüm sürecin içinde önemli rol oynamaktadır. Hedefler belirlenirken, takip edilirken ve değerlendirilirken etkin olarak geri bildirimde bulunmak sistemin başarısını etkilediği için bu sürece çok önem gösterilmektedir.

Performans değerlendirme sonuçları birçok alana girdi sağlamakta, bu ana başlıklar çerçevesinde yaptığımız değerlendirmeler; çalışan gelişim planlamaları, eğitim ihtiyaç analizi çalışmaları, ücret çalışmaları, şirket için terfi/rotasyon kararları gibi alanlarda kullanılmaktadır.