



YÖNETİCİ DEĞERLENDİRME ÖRNEK SORU SETLERİ

Yönetici Değerlendirme Soru Bankası

Genel İş Performansı

- Çalışan, şirket hedeflerine ulaşmaya katkı sağlar.
- Çalışan, görevlerini zamanında tamamlar ve teslim eder.
- Çalışan, kendisine verilen işleri doğru ve eksiksiz şekilde tamamlar.
- Çalışan, ekip projelerine ve ortak hedeflere katkı sağlar.
- Çalışan, değişen önceliklere ve iş ihtiyaçlarına uyum sağlar.
- Çalışan, görevinde kalite standartlarını karşılar ve üstün çaba gösterir.
- Çalışan, şirket hedeflerine ve değerlerine sürekli bağlılık gösterir.

İletişim

- Çalışan, fikirlerini ve güncel gelişmeleri açık ve etkili bir şekilde aktarır.
- Çalışan, iletişim tarzını farklı kitlelere veya durumlara iyi uyarlayabilir.

İş Birliği / Grup Çalışması

- Çalışan, ekip içinde iş birliğini destekler ve çatışmaları çözer.
- Çalışan, zamanı yönetir ve görevleri önceliklendirir.

Yaratıcılık

- Çalışan, sorunları çözmek için etkili şekilde yeni fikirler veya yaklaşımlar üretir.
- Çalışan, yenilikçi çözümlerin kullanımını teşvik eder veya uygular.

Öğrenme Çevikliği

- Çalışan, bilmediği durumlarda yeni becerileri öğrenir ve uygular.
- Çalışan, yeni beceri ve bilgi geliştirme fırsatlarını aktif şekilde arar.

İnisiyatif ve Proaktivite

- Çalışan, talimat beklemeden harekete geçer.
- Çalışan, gelişim fırsatlarını belirler ve bunlara yönelik harekete geçer.
- Çalışan, yeni süreçlere, araçlara veya zorluklara uyum sağlar.

Müşteri ve Paydaş İlişkileri

- Çalışan, müşteri veya paydaşlarla olumlu ilişkiler kurar ve sürdürür.
- Çalışan, müşteri/paydaş ihtiyaçlarına zamanında ve profesyonelce yanıt verir.

Şirket Kültürüne Uyum

- Çalışan, şirket kültürüne olumlu katkıda bulunur.
- Çalışan, yapıcı geri bildirimini etkili şekilde değerlendirir.

Gelecek Kariyer Perspektifi

Yalnızca Yöneticinin Yanıtlaması İçindir

[Bu soruların yanıtlarını ayrı bir yönetici değerlendirme formu yaratarak veya 1-1 görüşmelerde yöneticinin cevaplamaı için yönlendirerek değerlendirme alabilirsiniz.]

- Çalışan, terfi almaya veya daha büyük sorumluluklar üstlenmeye hazırdır.
- Çalışanın kişisel kariyer hedefleri, şirketin hedefleriyle uyumludur.
- Çalışan, gelecekteki gelişim için tutarlı şekilde adımlar atmaktadır.
- Çalışan, liderlik veya daha ileri düzey roller için olan isteğini açık bir şekilde ifade eder.

Potansiyel Ölçümü Soruları

Yalnızca Yöneticinin Yanıtlaması İçindir

[Bu soruları ayrı bir yönetici değerlendirme formu yaratarak veya 1-1 görüşmelerde yöneticinin cevaplamaı için yönlendirerek değerlendirme alabilirsiniz.]

Etkileme

- Başkalarına liderlik edecek özgüveni vardır.
- Başkalarını olumlu etkileyen kararlar verebilir.
- Ünvanından bağımsız olarak üstlendiği görevlerde ekiplere doğal liderlik gösterir.

Muhakeme

- Bilinçli ve düşünölmüş kararlar almak için gerekli bilgileri toplar ve değeriendirir.

Sonuç Odaklılık ve Motivasyon

- Yüksek motivasyon sahibidir ve sorumluluk almak ister.
- Şartlar ne olursa olsun hedefe ulaşabilir.

Psikolojik Dayanıklılık

- Belirsizlik içeren durumlar ile baş edebilir.
- Kendisini zorlayacak görevleri üstlenmekten keyif alır.

Zihinsel Çeviklik

- Karmaşık durumları çözümlüyip tanımlayabilir.
- Bilgi ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilir.

Kısa Check List

- Açık hedefler belirleyin
- Örnekleri ve verileri önceden hazırlayın
- Öz değerlendirmeyi teşvik edin
- Gelişim için sonraki adımlara odaklanın

Dijital Araçlar Değerlendirme ve Potansiyel Süreçlerini Nasıl Güçlendirir?

Dijital performans araçları, değerlendirme sürecini daha akıcı, veriye dayalı ve ölçeklenebilir hâle getirir. Sorwe gibi platformlar sayesinde İK ekipleri ve yöneticiler:

- Farklı çalışan grupları ve roller için esnek şablonlar oluşturabilir.
- Her performans alanının toplam skora katkısını belirlemek için ağırlıklı ortalama oranlarını tanımlayabilir.
- Hem yöneticiler hem çalışanlar için kolay ve kapsayıcı bir sistemden faydalanabilir.
- Sürecin her adımını zamanında tamamlamak için otomatik hatırlatmalar alabilir.
- Otomatik hesaplanan performans skorlarına anında erişebilir.
- Sonuçları çalışanların bireysel kariyer sayfalarında kaydedip uzun vadeli gelişimi takip edebilir.
- 9 Kutu Analizi (9-Box Analysis) ile yüksek performans gösteren ve geleceğin lideri olma potansiyeline sahip çalışanları belirleyebilir.

Değerlendirme Sorularını Etkili Kullanma İpuçları

İyi planlanmış ve yapılandırılmış bir performans değerlendirme süreci, güveni güçlendirir, çalışan motivasyonunu artırır ve adil performans kararlarını destekler. Anlamli ve tutarlı değerlendirmeler sağlamak için dikkat edilmesi gereken temel noktalar şunlardır:

Değerlendirme Öncesi Hazırlık

- Çalışanın son dönemdeki performans verilerini, geri bildirimlerini ve başarılarını gözden geçirin.
- Kurumsal önceliklerle uyumlu, açık ve ölçülebilir hedefler belirleyin.
- Görüşmeyi destekleyecek somut örnekler ve kanıtlar toplayın.

Açık ve Karşılıklı İletişimi Teşvik Edin

- Görüşmeyi iki yönlü bir diyalog hâline getirin; çalışanların kendi düşünce ve geri bildirimlerini paylaşmalarını teşvik edin.
- Çalışanların kendi gelişim süreçlerine aktif katılımını sağlamak için öz değerlendirmeleri sürece dahil edin.
- Geri bildirimlerin somut verilere dayanmasını, yapıcı olmasını ve geleceğe yönelik gelişimi desteklemesini sağlayın.

Geri Bildirimi Yapılandırılmış ve Eyleme Dönük Hâle Getirin

- Sürecin bir parçası olarak yönetici geri bildiriminin zorunlu olmasını sağlayın.
- İş gücü planlaması ve ücretlendirme kararlarını desteklemek amacıyla 1–5 ölçekli derecelendirme sistemleri kullanın.
- Potansiyel değerlendirme sorularının yalnızca yöneticiler tarafından yanıtlanması gerektiğini unutmayın.

Sorwe Hakkında

İnsana değer veren, uçtan uca dijital bir çalışan deneyimi platformu olarak 10 ülkeden 75.000'den fazla kullanıcıdan edindiğimiz deneyimle iş yerinin geleceğini şekillendiriyoruz.

**Şirketinize Özel Dijital
Değerlendirme Yol Haritanızı
Gelin Birlikte Çizelim**

[Demo Talep Edin](#)

İletişim: info@sorwe.com

Website: www.sorwe.com