



## PERSONELİN YETERLİLİĞİ VE PERFORMANSI

<b>Doküman no:</b> S2.0A3 <b>Versiyon:</b> 2	<b>Yayın tarihi:</b> 12/01/2024 <b>Gözden geçirilme tarihi:</b> 12/01/2026	
<b>Hazırlayan</b> Adı Soyadı: Eda HEKİMOĞLU İmza: Tarih:10/01/2024	<b>Kontrol eden</b> Adı Soyadı: Ali Haydar DOĞU İmza: Tarih: 11/01/2024	<b>Onaylayan</b> Adı Soyadı: F. Sena SEZEN İmza: Tarih: 11/01/2024

Merkezimiz, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.

### Bu standart için gerekli genel şartlar:

- ✓ İnsan kaynakları yönetimi, merkezin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.
- ✓ Merkezin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.
- ✓ Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.
- ✓ Personelin işe alınması ile görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.
- ✓ Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.
- ✓ Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.
- ✓ Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.
- ✓ Personel istihdamı, yer değiştirme, üst görevlere atanma, eğitim, performans değerlendirmesi, özlük hakları gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin önemli hususlar yazılı olarak belirlenmiş olmalı ve personele duyurulmalıdır.