


İnsan Kaynakları Seçimi



İnsan Kaynağını Bulma ve Seçme

- İnsan Kaynağını Bulma
 - İç Kaynaklar
 - Dış Kaynaklar
- İnsan Kaynağını Seçme
 - Ön Görüşme
 - Başvuru Formu
 - Görüşme
 - Referans İnceleme
 - Sağlı Muayenesi
 - İşe alma Kararı
- **İşe Alıştırma**

- Bir örgütün amaçlarını etkili şekilde yerine getirebilmesi için en önemli araçlarından biri sahip olduğu insan kaynağıdır.
- **İnsan kaynağı bulma**, örgüt yapısındaki boş pozisyonlar için nitelikli adaylardan bir havuz oluşturma sürecidir. Dolayısıyla örgütteki boş pozisyon için en nitelikli adayların araştırılmasına dayalı bir süreçtir.
- **Seçme** ise aday havuzundan iş gereklerine en uygun adayların belirlenip işe yerleştirilmesini ifade eder.
- Personel işe fiilen başlamadan önce, isine ve işletmeye uyumunun sağlanması için oryantasyon programına tabi tutulmalıdır.
- Planlamada belirlenen boş ya da boşalacak pozisyona kimlerin aday olabileceği, aday havuzunun oluşturulması, bu havuzdan iş gereklerine en uygun kişinin belirlenmesini içermektedir.

- 
- İnsan kaynağını bulma sürecinde örgüt içi ve dışı çeşitli etmenler rol oynayabilir. Ülkenin ekonomik durumu, hukuk sistemi dış etmenler arasında sayılabilir. Ücret ve çalışma koşulları ise iç etmenleri oluşturur.
 - İşe alma iç ve dış kaynaklardan gerçekleştirilebilir.
 - İşe alma sürecinde esnek istihdam uygulamaları son dönemlerde popüler olmuştur. Esnek istihdam, geleneksel tam zamanlı, kadrolu istihdam yerine geçici istihdamı, taşeron kullanmayı ya da profesyonel işletmelerden işçi kiralamayı içeren pek çok esnek yöntemi kapsamaktadır.
 - Peki işletmeler neden esnek istihdamı tercih etmektedir: Maliyetleri düşürmek- Minimum maliyetle maksimum kar elde etmeyi hedeflemektedirler.

İç ve Dış Kaynaklardan İşe Alma

Şekil 3.1

İçsel ve Dışsal İşe Almanın Yararları ve Sakıncaları

İşe Alma Kaynağı	Yararları	Sakıncaları
İç	<ul style="list-style-type: none">Terfinin getirdiği moralYeteneklerin daha iyi değerlendirilmesiİyi performans için motivasyonTerfilerin sıralandırılmasıSadece giriş seviyesindeki işler için istihdam etme zorunluluğu	<ul style="list-style-type: none">Aynı çalışanlarla devam etmekTerfi ettirilmeyenlerin morallerinde olası problemlerTerfilerde politik sürtüşmenin oluşmasıYönetici geliştirme programına ihtiyaç duyma
Dış	<ul style="list-style-type: none">Yeni bir kan yeni bir bakış açısını getirirProfesyonelleri eğitmekten daha ucuz ve hızlıdırÖrgütte hiçbir politik destekleyici var olmazMesleki açıdan yeni bakış açıları getirebilir	<ul style="list-style-type: none">İşe ve işletmeye uygun olmayan birinin seçilmesiİç adayların seçilmemesi moral bozukluklarına neden olabilirOryantasyon ve uyumun uzun zaman alması

Kaynak: Mathis ve Jackson, 1999,253.

İşe Alma

Küçük işletmelerde işe alma süreci daha basittir ve yerel bir gazete ilanı ya da çeşitli mecralarda duyurularak işe alma süreci gerçekleştirilebilir. İşletme sahibi ya da bir yönetici bu süreci yönetebilir. Büyük işletmelerde ise genellikle bir İK departmanı bu işlevi yerine getirir.

Bir işletmede işe alma temel olarak şu görevleri kapsar:

- ▶ -Başvuruların alınması
- ▶ -Testlerin yapılması ve değerlendirilmesi
- ▶ -Mülakatlar
- ▶ -Referansların araştırılması
- ▶ -Sağlık kontrolü
- ▶ - İşe alma kararı
- ▶ -Oryantasyon
- ▶ -Kayıt ve bilgilerin saklanması

İnsan Kaynağı Bulma

- İşletmedeki boş pozisyonların doldurulması için uygun ve nitelikli adaylara ulaşılması sürecidir. İşletme içinde var olanlar belirlenir, işletme dışından uygun başvuruların yapılması sağlanır.
- **Aday havuzu**, boş pozisyona başvuran, seçim için değerlendirilecek tüm adayların oluşturduğu grubu ifade eder.
 - **İç kaynaklardan personel bulma**; mevcut çalışanlara ve önceden işletmeye iş başvuruda bulunupta işe alınmayanlara odaklanma esasına dayanmaktadır.
 - İç kaynaklar yeterli sayıda uygun adayı sağlayamıyorsa **dış kaynaklara** başvurulmalıdır. Bu kaynaklar şunlardır: eğitim kurumları, istihdam büroları, medya kaynakları ve ticaret ve rekabet kaynakları.

► **Medya Kaynaklarında İlan**

Gazeteler, dergiler, televizyon, radyo ve dergiler yaygın olarak kullanılan medya kaynaklarıdır. Günümüzde daha çok bu işi yapan internet siteleri var. Örneğin, işbul.net, eleman.net

- -Kime ulaşmak istiyoruz.
- -Mesaj nasıl sunulmalıdır?
- -Hangi medya organı ile iletilmelidir?

► **Eğitim Kurumları**

Liseler ya da mesleki/teknik okullar, yüksek okul ve fakültelerden yeni mezun veya mezun olmak üzere olanlar aday bulma bakımından birçok işletme için iyi bir kaynaktır. Çoğu üniversitenin kariyer merkezleri vardır.

► **İstihdam Büroları**

Devlete ait birçok şehirde faaliyet gösteren iş kurumu (Türkiye'de Türkiye İş Kurumu) başvuru sahipleri ile işletmeleri bir araya getirmektedir. Ayrıca özel istihdam bürolarının (danışmanlık şirketleri) sayıları da giderek artmaktadır.

İnsan Kaynağı Seçme

- Aday havuzundan belirlenen işi yerine getirebilecek niteliklere sahip adayların belirlenmesi seçme sürecini ifade eder. Seçme yalnızca en iyi adayın belirlenmesi değildir. Önemli olan işin gereklerine uygun adayın belirlenmesidir.
- Eğer iş analizi düzgün yapılırsa, iş gerekleri doğru olarak belirlenecektir. Bu bilgi, beceri ve yetenekler doğrultusunda başvuran adaylar arasından, en uygun olanı seçilerek boş pozisyona yerleştirilebilir.
- Başvuranın mevcut işe uygun olup olmadığını görmek için başvuru formu doldurmadan önce **ön görüşme** denilen kısa görüşmeyi yapmak uygun olabilir.

Başvuru formu aşağıdaki durumlarda kolaylık sağlar.

- Adayla ilgili kişisel bilgiler,*
- Eğitim düzeyi ve yeterlilikleri,*
- İş tecrübeleri,*
- Başvuru sahibinin nerede istihdam edilmek istediği,*
- İşe alındığı takdirde, personel hakkında temel kayıtların tutulması,*
- Görüşme aşamasında, görüşmeciye adayın temel görüntüsünü sunması,*
- Seçim sürecinin etkinliği.*

Seçme Sınavı ve Testleri

➤ Daha önce hazırlanmış, geçerliliği olan sınav ve testler kullanılabilir ya da işletmeler kendileri geliştirebilirler. Sınavlarda yer alan sorular iş ile ilgili, mantıklı olmalıdır. Gereği gibi kullanıldığında ve yönetildiğinde sınav ve testler seçim sürecine büyük bir katkı sağlar.

➤ Bilgi Testleri

➤ Yetenek Testleri

➤ Psikolojik Testler

➤ Görüşme

Görüşme, daha önceki safhalarda başarılı olmuş adayın, işe uygun olup olmadığının tahmin edilmesi ve adaya işletme ve iş hakkında bilgi verilmesi sürecidir. Bu görüşmenin amacı, istenilen, aranan niteliklere sahip olmayan adayları elemektir.

Görüşme Türleri

- *Planlı ve Standart Görüşme*
- *Plansız ve Serbest Görüşme*
- *Planlı ve Serbest Görüşme*
- *Baskıcı Görüşme*
- *Komisyon Görüşme*

➤ Referans Kontrolü

İşe alma ve yerleştirmede üç tip referans önem taşır. Bunlar kişilik, deneyim ve okul referanslarıdır. Çalışma tecrübesi hakkındaki referansın kontrolüne oldukça önem verilir. Çalışma referansı kişilik referansına göre daha olumlu verilerle ilgilenmektedir. Okullardan elde edilen referanslar özellikle yeni mezun olan bireylerin doğrudan işe alınması durumunda söz konusudur.

➤ Sağlık Muayenesi

Sağlık kontrolünün işe alma kararı verilmeden önce yapılması gerekir. Sağlık kontrolünde adayın beyanı esastır. Aday çoğunlukla işletme doktoru tarafından veya bir hastanede muayene edilir.

➤ İşe Alma Kararı

İşe alma kararının verilmesiyle personel seçim süreci sona erer. İşe alınacak aday veya adaylara karar bildirildikten sonra seçilemeyen adaylara da sonucun bildirilmesi gerekir.



Yararlanılan Kaynaklar

Geylan, R. (Eds.) (2013). *Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi*. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2846

Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık