

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Dersin verildiği Fakülte:

Eğitim Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi

Bölüm:

Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Kimya
Mühendisliği

Öğretim Üyesi:

Doç.Dr. Şakir ÇINKIR

İletişim:

scinkir@gmail.com

3. HAFTA: İŞGÖREN SEÇME VE YERLEŞTİRME



İÇERİK

1

Doğru işe Doğru İşgören

2

Başvuru Kaynakları Nelerdir?

3

Personel Seçme Süreci

4

Personel talep formu

5

Bir Adayda Aranılan Özellikler

6

Ön Görüşme

7

İşe Başvuru Formu

8

Kullanılan Test ve Uygulamalar

9

Görüşmenin Amaçları ve Türleri

10

Görüşmeciye düşen Görevler

11

PD örnekleri ve örnek PD Formları

SORULAR

1

Doğru işgören kimdir?

2

Başvuru Kaynakları Nelerdir?

3

Personel Seçme Süreci Nasıl İşlemektedir?

4

Bir adayda hangi özellikler aranır?

5

Aday belirlemede hangi testler kullanılır?

6

Görüşmeciye düşen görevler nelerdir?

İŞGÖREN BULMA ve İŞE ALMA

Belirli bir iş için mevcut ya da başvuruda bulunan adaylar arasında işe alınacak kişi ya da kişilerin belirlenmesidir.

Anderson (1994) bu süreci, örgütün insan kaynakları gereksinimini karşılamak için uygun personelin belirlenmesi ve seçilmesi olarak görmektedir.

Dört kritik karar

1. Ne/ kimi istiyoruz?
2. Onları nerede bulacağız?
3. Onları nasıl çekeceğiz?
4. Onları nasıl belirleyeceğiz?

Doğru İŖe Doğru İnsan

İŖ ve kiŖi arasında uyum yoksa;

- Verimlilik düŖer
- İŖ kazalarında artış olur
- İŖ doyumsuzluđu baŖlar
- Eğitim ve yetiŖtirme gideleri artar
- İŖ devamsızlık artatar,
- İŖtene ayrılmalar artar,

Başvuru Kaynakları Nelerdir

İç Kaynaklar

- Firmaya uyum sorunu yaşamaz,
- İlan gideri olmaz
- Eğitim giderleri azalır
- İşe kısa zamanda uyum sağlanır,
- Çalışanların önünü açar,
- Çalışanların güven ve motivasyonu artar

İç Kaynaklar

Yükselme

- A) Kıdeme göre
- B) Performansa göre

Yatay Geçiş

- a) Aynı bölüm içinde
- b) Farklı bölümler arasında

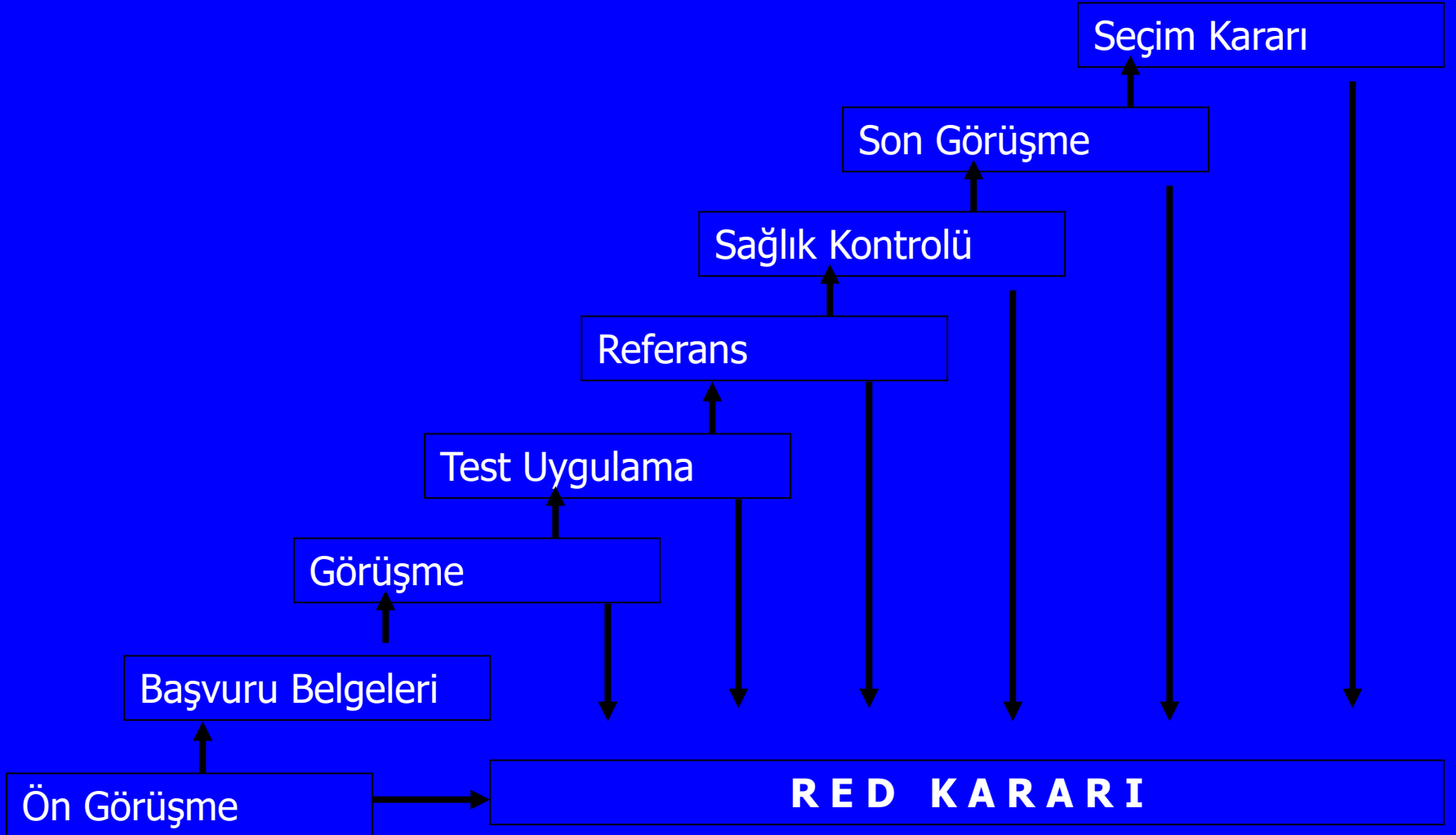
Dış Kaynaklar

- İşletme yeni kurulmuşsa
- Değişimler yeni pozisyonlar doğuruyorsa,
- İş gücü arzı çok yoğun ve ucuzsa
- Vizyonu geniş yeni yöneticiler gerekiyorsa,
- İç kaynaklar çatışmaya neden olacaksa,
- İşletme içi taze kan bir motivasyon yaratacaksa,

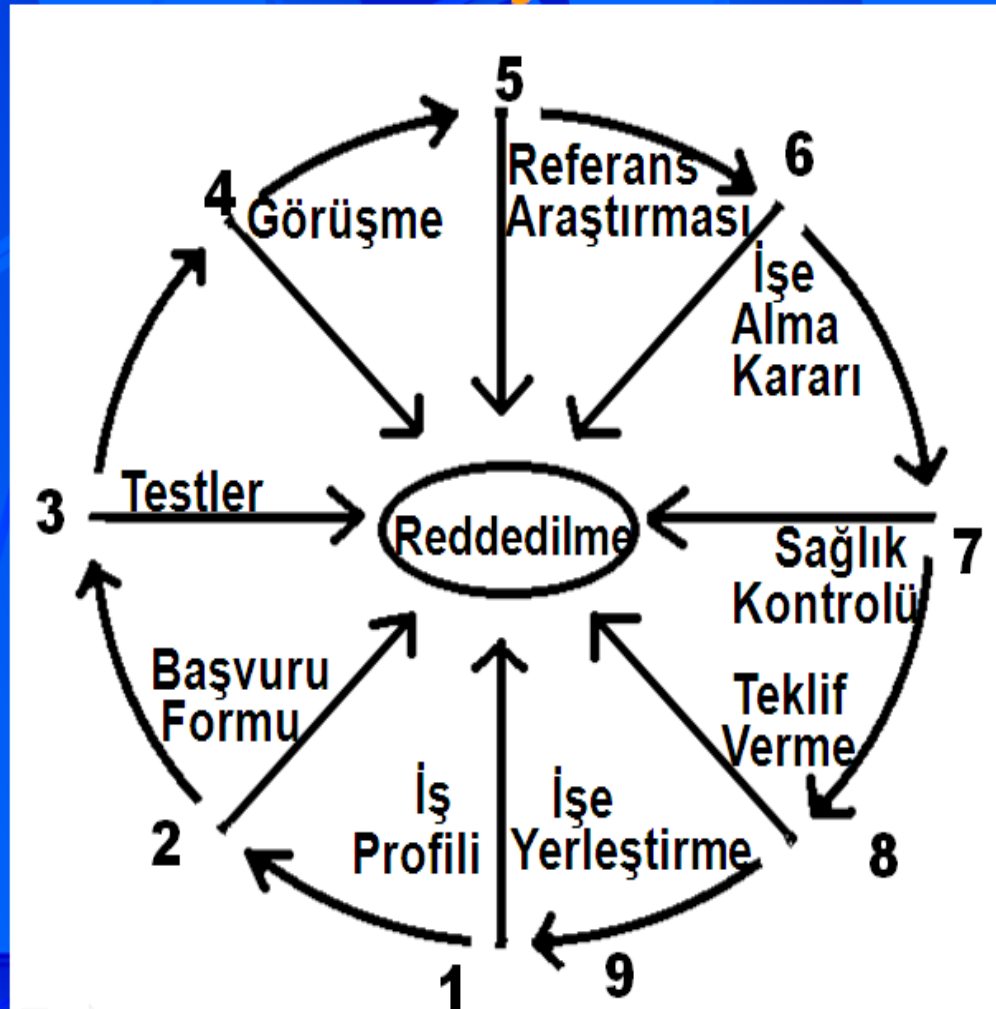
Dış kaynak Araçları

- Duyurular
 - Açık
 - Kapalı
- Doğrudan başvuru
- CV gönderme
- İş Kurumu
- Engelli ve eski hükümlüler,
- Eğitim kuruluşları,
- Özel istihdam büroları,
- İnternet,İşgören kiralama (leasing)

PERSONEL SEÇME SÜRECİ



ELEMAN SEÇME SÜRECİ



PERSONEL İSTEK FORMU

Bölüm		CİNSİYET <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	Yaş	
Görev Ünvanı			Medeni Durum	
Eğitimi			İşe Başlama Tarihi	
İş Deneyimi ve Süresi		Bilgisayar Bilgisi		
Yabancı Dil Bilgisi		İş İçin Gerekli Diğer Özellikler		
Görevin Tanım ve Kapsamı				
ÖNEREN BÖLÜM YETKİLİSİ		İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİSİ		ONAYLAYAN GENEL MÜDÜR
Tarih :		Tarih :		Tarih :
İmza :		İmza :		İmza :

Bir Adayda neler ararsınız?



1. Görünüm,
2. Motivasyon,
3. Eğitim
4. Deneyim
5. Kariyer hedefi,
6. Firmaya/iş'e ilgi derecesi,
7. Referansları,
8. Daha önceki başarıları
9. Olumlu davranışları

Bir Adayda neler ararsınız...



1. Sağlıklı olması,
2. Zeka,
3. Sağduyu,
4. Öğrenme yeteneği,
5. İnsan ilişkilerinde yeterlik,
6. Liderlik,
7. Problem çözme yeteneği,
8. Yazma yeteneği,
9. Konuşma yeteneği,
10. İyi hafıza,
11. Ekip çalışmasına uyum

Bir Adayda neler ararsınız...



- Organizasyon yeteneği,
- Yaratıcılık,
- Cesaret,
- Yetiřkinlik,
- Sakinlik,
- İkna etme yeteneği,
- Yüksek standart hedefi,
- Hırslı olmak,
- Neřeli olmak,
- Dürüstlük,
- İyi iletiři yeteneği.

Psikoteknik Yöntemler

- Psikoteknik testler, iki ya da daha fazla bireyin davranışını karşılaştırmak için kullanılan sistematik bir yöntem olarak tanımlanabilir. Psikolojik testler bireyler arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktadır.
- Çok karmaşık bir yapıya sahip olan insanı anlamakta kullanılan gözlem, anket, deney ve testlerin ayrı ayrı kullanılmasıyla, bireylerin ne tür bilgi, yetenek ve kişisel özelliklere sahip olduklarını ortaya çıkarmak olanaklıdır. Ancak bu yöntemlerin her birinin kendine özgü eksik yanları vardır.

Ön Görüşme



- Adayla ilk karşılaşmadır,
- Amaç seçme değil elemedir,
- Kriterleri
 - Yaş
 - Cinsiyet,
 - Eğitim,
 - Askerlik,
 - Deneyim,
 - Fiziki yapısı

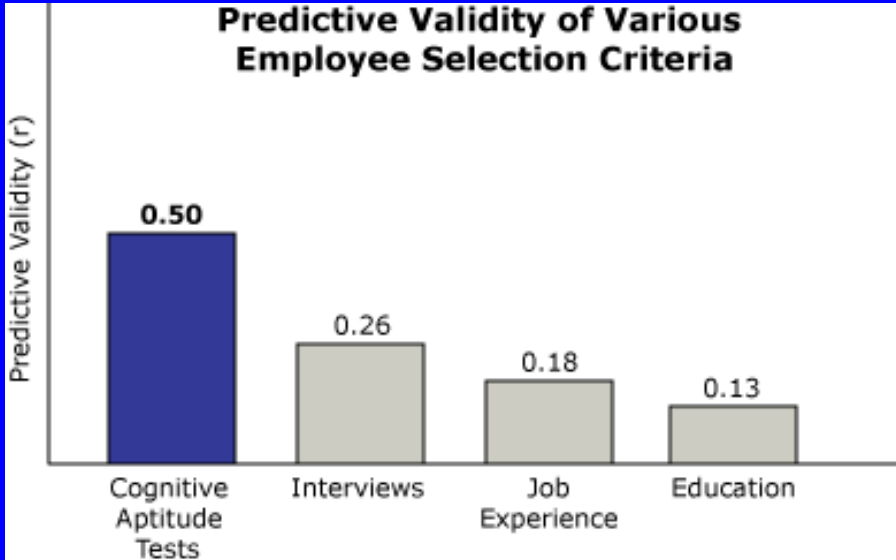
İŞ BAŞVURU FORMU

Fotoğraf

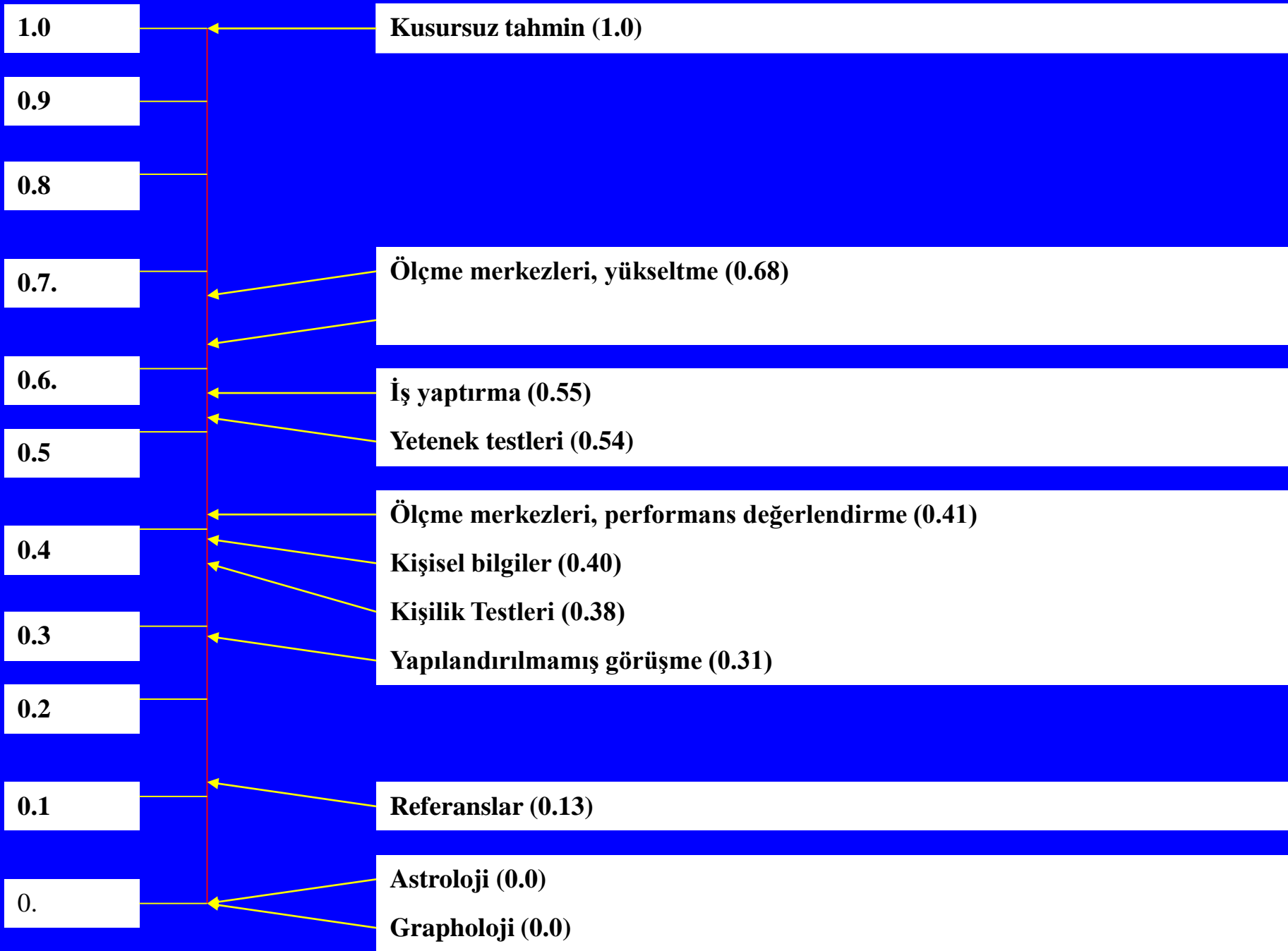
Kişisel Bilgiler	: Adı ve Soyadı	:	
	: Doğum Yeri ve Tarihi	:	
	: Cinsiyeti	:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek	
	: Medeni Durum	:	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Dul	
	: İkametgah Adresi	:	
	: Askerlik Durumu	:	<input type="checkbox"/> Yaptı <input type="checkbox"/> Yapmadı	
Eğitim Durumu	: Bitirdiği Yük. Ok. veya Fakülte	:	
	: Katıldığı Kurs ve Seminerler	:	
		:	
	: Bildiği Yabancı Dil ve Derecesi	:	
				Orta İyi Çok iyi
	İngilizce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Almanca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Diğer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	: Bildiği Bilgisayar Programları	:	
		:	
Sürücü Belgesi	Sürücü Belgesi Türü ve Tarihi	:	
İş Deneyimi	: Firma Adı	Yapılan İş	Giriş ve Çıkış Tarihi	Ayrılış Nedeni

Referanslar	: Adı Soyadı	İşi	İş Adresi	Telefon

Kullanılan Testler ve Yöntemler



1. Zeka testleri,
2. Dikkat testleri,
3. Yetenek testleri,
4. Bilgi testleri,
5. Hafıza testleri,
6. Algı testleri,
7. Kişilik testleri



1.0

Kusursuz tahmin (1.0)

0.9

0.8

0.7.

Ölçme merkezleri, yükseltme (0.68)

0.6.

İş yaptırma (0.55)

0.5

Yetenek testleri (0.54)

0.4

Ölçme merkezleri, performans değerlendirme (0.41)

Kişisel bilgiler (0.40)

0.3

Kişilik Testleri (0.38)

Yapılandırılmamış görüşme (0.31)

0.2

0.1

Referanslar (0.13)

0.

Astroloji (0.0)

Grapholoji (0.0)