

# INOTEC BİLGİ MERKEZİ

## KURUMLARDA İŞE ALIM SÜRECİ

No: 21-2004

Tarih: 07.04.2004

Nur Kurtuluş

InoTec Teknoloji Yönetim Danışmanlığı

Danışman

nkurtulus@inoteconline.com

### özet

*İnsan Kaynaklarının önemli işlevlerinden biri olan işe alım süreçlerinde dikkat edilmesi gerekenler her geçen gün artmakta. İyileşen ekonomi yanında istihdamın halen beklenen düzeye ulaşmaması, kurumların işe alımlarda ciddi bir çoğunluk içinden seçim yapmasını kaçınılmaz kılmakta. İş gücü ile değerlendirilen kurumlar alımlarda da farklı yollar ve yöntemler üzerinde durmakta. Geçmiş dönem mülakat yöntemlerinin yerini yatkınlık esaslı sorulara bırakmakta, karar verme sürecinde psikometrik ölçüm araçları ile kişilerin iş becerilerini ortaya koyma şekli ipuçları değerlendirilmeye çalışılmakta.*

Kurumlardaki insan kaynakları bölümünün en önemli işlevlerinden biri işe alımların organize edilmesidir. Amaç, kurum hedef ve gereklilikleri doğrultusunda çalışan ihtiyacının karşılanmasıdır.

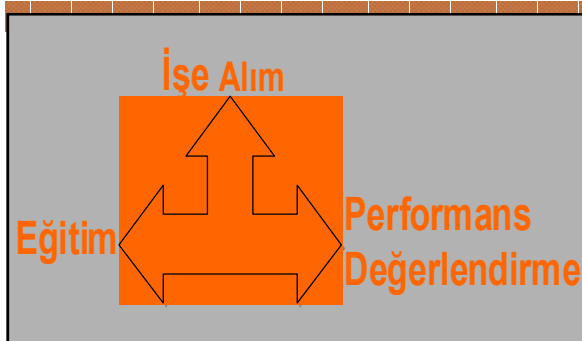
Kurum stratejileri çerçevesinde iş profilini kurum kültürü ile bütünleştiren anlayışla hareket etmek kaçınılmazdır. Organizasyon yapısı sağlıklı işleyen sistemlerde, işe alım süreçleri sistem doğrultusunda hareket etme imkanı sunmaktadır. Açık pozisyonlar için gerekli olan uygun niteliklere sahip adaylara ulaşmak, onların yerleştirilmesi için gerekli görüşme zamanının ayrılması, değerlendirilmesi, alımın ardından oryantasyon çalışmaları ve eğitim imkanlarının sunulması belirli bir maliyeti içermektedir. Bu nedenle, işe alım süreçlerinin dikkatle organize edilmesi söz konusudur.

Yapılan araştırmalar, işten ayrılan yetenekli çalışanların şirketlere maliyetinin, **ayrılanın yıllık ücretinin %70 ile %200 arasında** değiştiğini göstermektedir. Yine yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre, çalışanın işe alımından ancak **9 ay ile 1 yıl** arasındaki sürede geri dönen bir verimliliğe sahip olduğu göz önünde bulundurulursa, bu sürecin önemi daha da öne çıkmaktadır.

İnsan kaynakları bölümleri öncelikle işe alınacak kişilerin pozisyona göre doğru değerlendirilmesi, yöntemlerin oluşturulması ve geliştirilmesini sağlamakla yükümlüdür. Çalışanların kendi kişilik ve iş becerilerine uygun görevlerde yer almaları, hem kurum hem de çalışanın memnuniyetini artırmada ilk rolü oynayacaktır.

Ayrıntılı olarak tanımlanmış pozisyon niteliklerinin adaylarda olup olmadığı psikometrik ölçüm araçları ve etkili mülakat teknikleriyle (yapılandırılmış mülakat, yetkinlik esaslı mülakat...) ölçülmeli ve detaylı olarak incelenmelidir. İşe alım sürecinde ele alınan kaynak kullanımı doğru olmadığı durumlarda kurum için fazladan maliyet ve zaman kaybına neden olmaktadır.

### Uygun Eleman Seçiminin Sağlayacağı Faydalar



İyi planlanmış bir işe alım süreci, eğitim ve performans değerlendirme süreçlerinin kurum hedef ve stratejileri doğrultusunda yol almasını hızlandırır. İşini sahiplenerek yapan bir çalışan eğitim çalışmalarında bir fark yaratacak bu doğrudan performansını olumlu etkileyecektir. Kurumlar verimliliklerini artırmak için, doğru çalışanları doğru yerlerde görevlendirerek hedeflerine ulaşabilir.

Temel amaç:

- Başlangıçları doğru kılmak
- Pozisyonu doğru konumlandırmak
- Etkili mülakat teknikleriyle kişilerin öngörülen bilgi ve becerilerini detaylandırmak
- Uygun ölçüm araçları ile bilgileri desteklemek
- İzlemek ve yönlendirmektir.

Bir kurum için en sakıncalı durum yanlış kişiyi işe aldığını fark etmek ve/veya geç fark etmektir. Nedenleri sonuç itibarıyla hem çalışan hem de kurum için bir yol ayrımına neden olmakta, karşılıklı memnuniyetsizlikler kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumu telafi yöntemi ise doğru bir işe alım süreci sistemini kurmak ve yönlendirmektir.