

- Dosya
- Sektör
- Kariyer
- Dönemsel Çalışma
- Röportaj
- Test

- Dosya
- Bayilik/Franchise
- Dünya/Franchise
- Finans

- Dosya
- Bilişim
- Diğer

- Ücret
- Tazminat
- Vergi İadesi

PAZARLAMA  
İLETİŞİM  
SORUMLUSUANKARA BAYİ SATIŞ  
SORUMLUSU

YÖNETİCİ ASİSTANI

BİLGİ İŞLEM  
SORUMLUSU

AR-GE MÜHENDİSİ

EĞİTİM DANIŞMANI

SEKRETER

**KARİYERİM**

İS DÜNYASI - Diğer

**Yalan yok, doğru insan var****Yalan makinesinin mucidi William Marston'un asistanı tarafından geliştirilen model istenen göreve en uygun adayları seçerken, çalışanlara da güçlü ve zayıf yönlerini gösteriyor**

(26.12.2004)

**ÖZGÜR GÖZLER**

İhracat bölümüne personel alımı yapacak bir firmanın yöneticisi anlatıyor:

"Mülakata gelen kişi, çok kendine güvenli, hatta hiç abartmıyorum, o kadar etkileyici konuşuyor ki, susturmak mümkün değil. Bu kişi satış bile yapar diye düşündük. Pazartesi iş başı yaptı. Mülakatta bu kadar şen, güçlü iletişim gücü olan, konuşkan kişi, hafta başı olmuş, ağzını bıçak açmıyor. Yeni iştedir, strestendir, alışma dönemidir diye düşündük. Aradan bir - iki hafta geçti. Değişen bir şey yok. Sonuçta anladık ki mülakattaki kişiden eser yok."

Firmalar yeni personel alımlarında bu tip sürprizlerle karşılaşabiliyor. Ya işe alınanlar... Seçildikleri görevin hiç de kendilerine uymadığını geç de olsa anladıklarında neler yaşıyorlar? Gerçekten doğru yerdeler mi? Aslında en iyi 'neyi' yabalırlar? En önemli soru da şu: Doğru yanıtlar nasıl bulunacak? Tabii ki yalansız...

Ne yani.. Şirketteki herkes yada işe alınacak tüm adaylar yalan makinesine mi bağlansın. Gerek yok: 24 satırlık bir testi 8 dakikada doldurmanın yeterli. Yalan makinesinin mucidi psikolog William Marston'un asistanı Thomas Hendrikson'un geliştirdiği sistem tutarsız bir profil çizenleri anında yakalıyor.

Bu sistem yalnızca yeni personel alımı değil, mevcut personelin değerlendirilmesi, üniversite öğrencilerinin kariyer seçimi, kişinin güçlü ve limitli yönlerinin belirlenerek bu konuda geliştirilmesi gibi bir çok amaca yönelik olarak kullanılabilir.

Göreve uygun kişilerin değerlendirilmesi için öncelikle firmaya 'Personel Görev Analizi' (PGA) yapılarak görevin gereklerini ortaya konuluyor. Daha sonra adaylara yapılan 'Personel Profil Analizi' (PPA) ile göreve en uygun kişileri belirleniyor. PPA için 24 satırdan oluşan ve her satırında dört adet sıfat bulunan bir formu adayların doldurması isteniyor. Bilgisayara girilen bu verilerin sonucunda üç grafik ve 19 ayrı rapor alınabiliyor. Bu raporlar arasında PPA, PGA, güçlü ve limitli yönler, kariyer rehberi, nasıl yönetirsin gibi başlıklar bulunuyor.

Göreve en uygun kişinin bulunmasında firmalara yardımcı olduklarını belirten Thomas Çözüm Danışmanı Ceki Benalkabes, "Bu raporlarla kişinin davranış yapısı objektif biçimde görülebilir. Bunu mülakatta göremezsiniz. Kişinin tecrübesi, mülakattaki performansı, CV'si, referansları, eğitimi, yanında Thomas olunca, resim tamamlanıyor. Ama tek başına Thomas'ı kullanarak seçim yapmak doğru değil" diyor.

Çözüm Danışmanı Kaan Koryürek de yöneticilerin çalışanlarını doğru tanıyıp, yeteneklerini görerek yönlendirmelerinin önemine dikkat çekiyor ve şu örneği veriyor: Çalıştığımız bir şirkette çok iyi bir CV ve referanslara sahip, sektörde değerli bir satış müdürü vardı ama başarılı çalışmalar yapamıyordu. Bizim yaptığımız çalışma sonunda, satıştan operasyon müdürlüğüne kaydırıldı, satışa da yeni birinin geldiği ve performansta ciddi bir artış oldu.

**Ücret:** Bir kişi için yapılan analiz sonunda çıkarılan üç grafikten oluşan değerlendirmenin ücreti 10 dolar. Yanında Personel Profil Analizi raporu da istenirse fiyat 40 dolara çıkıyor. Bu fiyatlar bir kişi için belirlenmiş. Geniş çaplı araştırmalarda kişi başına fiyatlar düşüyor.

Başvuru:

Tel: 0212 293 70 62

0212 251 64 46

[www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)**Evlilikleri de kurtarıyor**

İngiltere oluyor. Thomas Türkiye'nin ise 15 yıllık bir geçmişi var. Bu sistem 50'yi aşkın ülkede kullanılıyor.