

Thomas Yönetim Sistemi ile Profesyonel Çözümler

Thomas yönetim sistemi şirketlerin insan kaynağını doğru değerlendirmeleri için çözümler sunuyor.

Bilginin ve insanın daha önce hiç olmadığı kadar önem kazandığı bu dönemde yöneticilerin en büyük sıkıntularından biri de “doğru” çalışanı seçebilmektir. Bu yüzden insan kaynakları (İK) belki de daha önce hiç olmadığı kadar büyük önem taşımakta, eleman seçmek ve performans belirlemek için uluslararası normlarda testler uygulanmakta, sürekli yeni teknikleri geliştirilmekte. Bunlardan biri de Thomas Sistemi.

Yalan makinesinin de mucidi olan Amerikalı Psikolog William Moulton Morston’un teorisi üzerine kurulan bu model istenen göreve en uygun adayları seçerken, çalışanlara da güçlü ve zayıf yönlerini gösteriyor. Yapılması gereken iş sadece 24 soruluk bir testi 8 dakika içinde doldurmak. Belli bir ölçümlemeye göre değerlendirilen testkişinin güçlü ve limitli yönlerini ortaya koyarak bir kişilik profili çiziyor. Thomas sisteminin isim babası olan Thomas Hendrikson, Morston’un asistanı iken onun teorisini bir değerlendirme formu aracılığı ile ölçümlenebilir hale getirerek insanların davranış yapılarını tanımlayan “personel profil analizi” raporlarını geliştirmiş.

Ancak ABD’ lilerin değerlendirmedeği sisteme İngilizler talip olmuşlar. İngiliz

işadamları ve psikologlar 1981 yılında sistemi satın alıp şu anda 59 ülkede kullanılır halde olan Thomas International’i kurmuşlar. Kuruluşun Türkiye temsilciğini ise “Thomas Türkiye” olarak 1991 yılında Atilla Koryürek tarafından kurulmuş. Thomas Türkiye, sistemlerini şöyle açıklıyor: ”Thomas Management Systems insan kaynaklarıyla direkt bağlantılı çünkü insanı çok net doğru ve hızlı bir şekilde tanımlamamızı sağlayan bir sistem. Fakat insan kaynaklarıyla sınırlı kalmıyor. Bizim sloganımız “doğru işe doğru insan.”

Sistem ara vermeden 8 dakika içinde doldurulan bir değerlendirme formunun ardından size, o kişiye ait yorumlanmak üzere grafik ve 19 farklı rapor sunabilen İnsan Yönetimi Planlama, Değerlendirme ve Geliştirme Aracı.

Koryürek, göreve en uygun kişiyi bulunmasında firmalara yardımcı olduklarını belirtiyor. “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” diye de ekliyor.