

HEAD HUNTER HABER

Kim, nasıl işe alıyor?

Her sektör ve meslek grubunun kendi iç dinamikleri birbirinden farklı. Bu nedenle işe alım yöntemleri de farklılıklar gösteriyor. Kimi için deneyim, kimine göre de referans önemli! İşte şirketlerin işe alım yöntemleri...



114 HEAD HUNTER KASIM 2024



KASIM 2024 HEAD HUNTER 115

HEAD HUNTER | HABER

HER sektörün, her şirketin, hatta her İK profesyonelinin kendi tarzında bir işe alım yöntemi vardır. Kimi parlak bir CV'yi, kimi eğitimini önemseyip, hangi okullarda okuduğuna bakar. Bazısı sadece becerilere odaklanırken, bazısı da referans talep eder. Sosyal medyadan bakarak işe alım yapan da var, network üzerinden alım yapan da. Bazı şirketler sarı sayfalara ilan verir, bazı şirketler tamdik üzerinden gider. Kimi de aradığını bulamadığı için kendi personelini kendisi yetiştirme yoluna gider, adayları önce eğitime alır, sonra işe... Özetle herkesin yoğurt yiyişi birbirinden farklıdır. Liyakat öncelikli olduğu sürece yöntemlerin farklı olması son derece normal. Çünkü her sektör ve iş dalının kendi iç dinamikleri birbirinden farklı oluyor. Çok popüler bir işe alım yöntemi, A şirketinde işe yararken B şirketinde işe yaramayabiliyor. Bu haberde şirketlerin işe alım yöntemlerini araştırdık.

Garanti BBVA:

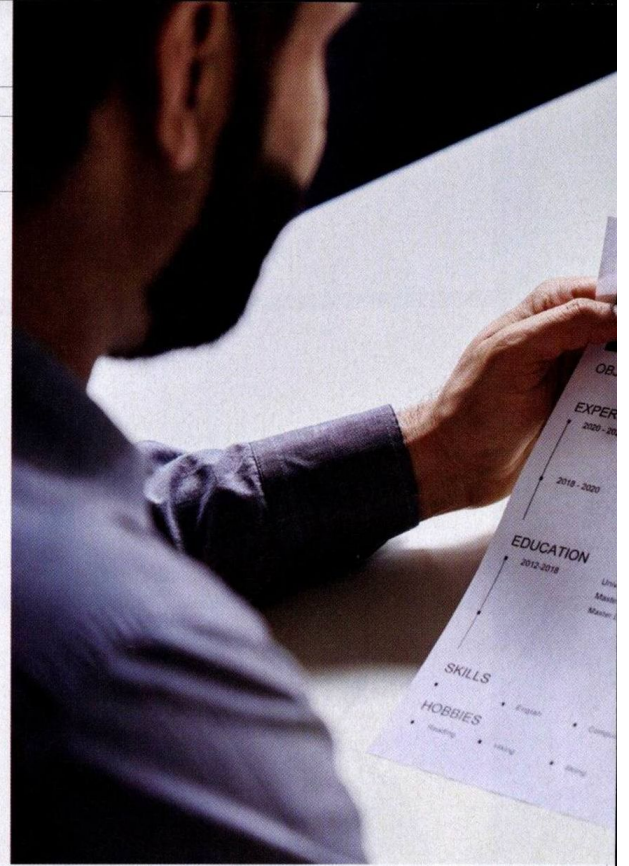
Garanti BBVA kariyer portalımız üzerinden yayınladığımız ilanlarımızla adaylara ulaşıyoruz. Yeni mezunlar için 5 ayrı yetenek programımız bulunuyor. Adaylarımızı genel yetenek ve İngilizce sınavlarıyla ön değerlendirmeden geçiriyoruz. Ardından Management Trainee, Audit, Data, Teknoloji gibi alanlarda alım yapmak üzere Talent Week'de bir hafta boyunca genç arkadaşlarımızla buluşuyor, ilgi alanlarına göre yönlendirme yaparak görüşmelere davet ediyoruz. Deneyimli adaylarımız için ise pozisyonun seviyesine ve kriterlerine uygun olacak şekilde; bilgi seviyelerini değerlendirmek üzere teknik sınav uygulamaları, yetkinlik ve kişilik envanterleri, genel yetenek uygulamaları, analiz sunum egzersizleri ve mülakat gibi farklı teknik ve yöntemler kullanıyoruz.

Siemens Türkiye:

Yetkinlik bazlı mülakatlara ek olarak kişilik envanterlerinden destek alıyoruz. Günümüzde yabancı dil bilgisi olmazsa olmaz. Mülakatlarımızda mutlaka uygulama yaparak dil becerisini ölçümlüyoruz. Adayların mülakat için geldikleri şirketi ve pozisyonu iyi incelemiş olarak gelmeleri ve doğru soruları sormalar mülakat sürecinde önemli farkı yaratıyor. Ayrıca mevcut çalışanlarımızın referans olarak öneri yapabildiği bir programımız da bulunmakta.



116 HEAD HUNTER KASIM 2024



Anadolubank:

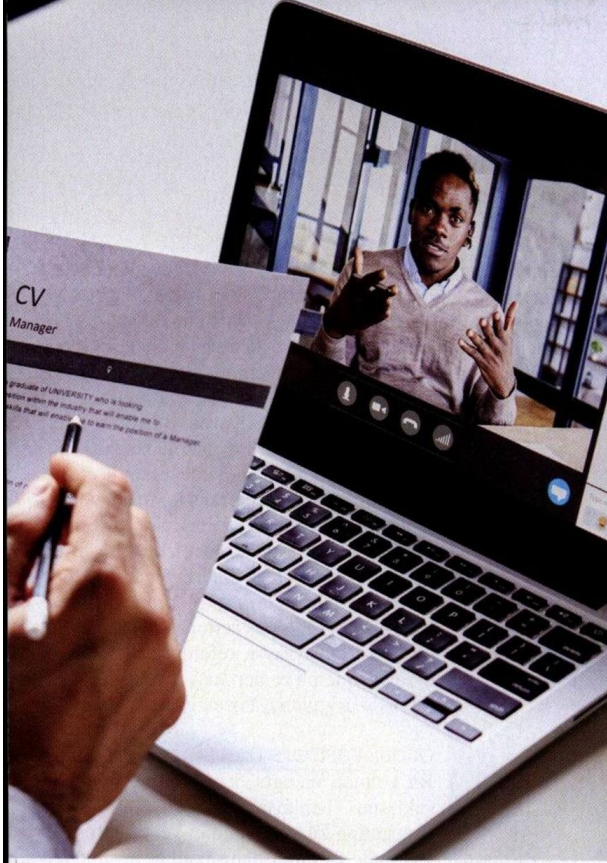
Bankamızda işe alım süreçlerinde birden fazla yöntemi bir arada kullanıyoruz. İlk olarak, adayları belirlemek için kariyer sitelerinden ve LinkedIn'den faydalanıyoruz. Aday seçim sürecinde, banka içi tavsiyeler ve referanslar da önemli bir rol oynuyor. Yüz yüze görüşmelerde adayın kişisel özelliklerini, problem çözme yeteneğini, kurum kültürümüze uyumunu ve takım çalışmasına olan yatkınlığını değerlendiriyoruz. Bu görüşmeler, adayın pozisyonun gerektirdiği teknik bilgiye sahip olup olmadığını ve bankamızın yapısına ne kadar uygun olduğunu anlamamızı sağlıyor. İşe alım sürecinde hem referanslar hem de yüz yüze görüşmeler bir bütün olarak ele alınıyor. Adayın hem teknik yeterliklerine hem de kişisel uyumuna önem veriyoruz.

Avon:

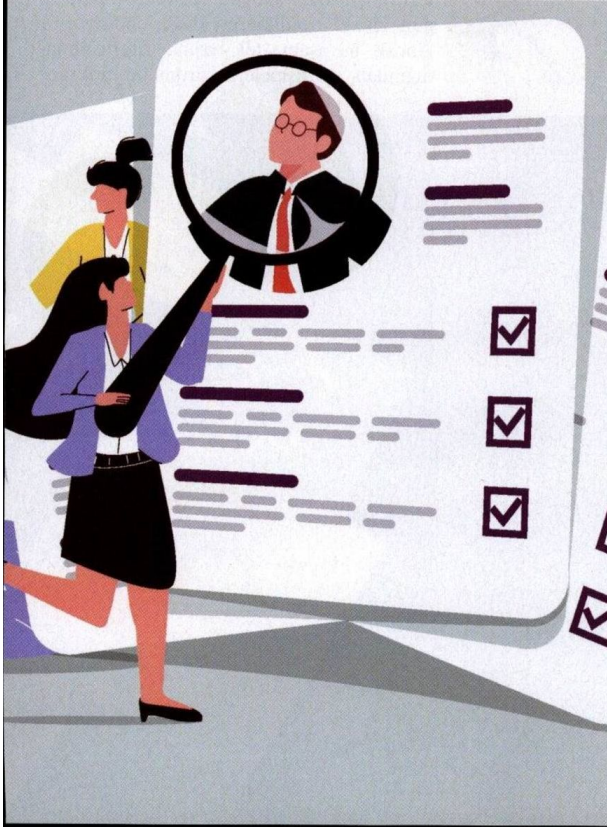
İşe alımlarımız, genellikle online toplantı yoluyla gerçekleşiyor; ancak yüz yüze görüşmeyi tercih eden ekip liderlerimiz de bulunuyor. Başvurularımızı ilgili kariyer portallarından alıyor ve iç referans sistemi üzerinden de başvurular kabul ediyoruz. Tüm başvuruları dikkatlice inceliyoruz. Teklif öncesinde referans kontrolünü mutlaka işin prensiplerine uygun olarak gerçekleştiriyoruz. Referanslar, işe alım sürecimizin önemli bir parçasını oluşturuyor.

Burgan Bank:

İşe alım süreçlerimizde yetkinlik bazlı görüşmeler, teknik bazda mülakatlar, envanterler yer alıyor. Süreç akışlarımızın net ve şeffaf olduğu işe alım süreçleri yürütüyoruz. Pozisyon için uygun olduğunu düşündüğümüz adaylarımızla son aşamada referans kontrol, evrak kontrol aşamalarını mutlaka yürütüyoruz. Özellikle çalışanlarımızdan kendi networklerinden gelen adayları da süreçte değerlendiriyoruz. Sektörel networkte iyi çalışanın iyi



aday tavsiye ettiğine inanıyoruz. İşe alım süreçlerimizde amacımız, arayışta olduğumuz role en uygun adaylara ulaşmak. Bu süreçte objektif bir değerlendirmede bulunmak ve en uygun adayı yerleştirmek oluyor.



Cargill Gıda META:

İşe alımlarımızın tamamı ilanlar aracılığı ile oluyor. Bu süreç pozisyonun gerekliliklerine göre değişiklik göstermekle birlikte yüz yüze görüşmeler ve referanslar tüm pozisyonlarımız için yapılan değerlendirmelerde önemli bir girdi oluşturuyor. Bunların yanı sıra farklı pozisyonlar için teknik mülakatlar ve değerlendirme merkezi uygulamaları da kararlarımız için önemli girdiler sağlayan yöntemler. Çevrimiçi görüşmelere ek olarak, insan etkileşimini görmek adına yüz yüze görüşmelere büyük önem veriyoruz.

Dedeman Hotels & Resorts International:

Bu konuda belirlediğimiz aday seçim adımlarını titizlikle takip ediyoruz. LinkedIn ve kariyer portallarını sıkça kullanarak adayları değerlendiriyoruz. Ancak yüz yüze görüşmeler, bizim için adayın doğru değerlendirilmesi adına çok önemli. İnsan Kaynakları departmanımızın yanı sıra, ilgili bölüm yöneticisi ve genel müdürle de görüşme sağlanıyor. Her adayın referans kontrolü mutlaka gerçekleştirilir, bu kontrol işe alımda kritik denebilecek bir öneme sahiptir.

Form Şirketler Grubu:

Öncelikli olarak sektör bilgisine sahip aday veri tabanımızdan yararlanıyoruz. Eş zamanlı olarak kariyer portalları üzerinden yayımlanan ilanlarımıza gelen başvuruları; envanter, yabancı dil testi gibi çeşitli değerlendirme süreçlerinden geçirecek işe alım sürecimizi yönetiyoruz. Yüz yüze görüşmeler, adayların kişiliklerini, iletişim becerilerini ve şirket kültürüne uygunluklarını değerlendirmek açısından oldukça önemli. Adayımız referanslı dahi olsa başvuru yapan diğer adaylara uyguladığımız tüm değerlendirme süreçlerini uyguluyoruz. Ayrıca adaylara hızlı geri bildirim vermek, şeffaf bir süreç sunmak ve işe alım sürecinin her aşamasında adayları bilgilendirmek en büyük hassasiyetlerimiz arasında yer alıyor. Amacımız, en iyi yetenekleri bulmak kadar, adaylara pozitif bir deneyim de yaşatmak.

HarmonyERP:

Teknik taraftaki işe alımlarımızın çoğunu öğrencilik döneminde uzun dönem stajyer olarak ekibimize dahil ettiğimiz arkadaşlar arasından yapıyoruz. Stajla başlayıp part time çalışma ya da uzun dönem staj şeklinde devam eden arkadaşlarımızın çoğu bizde devam etmek istiyor. Hem sosyal hem iş yetkinlikleri açısından tanıdığımız adaylar arasından seçim yapmak bizim en büyük şansımız. Diğer alanlardaki alımlarımızı online iş arama platformlarında oluşturduğumuz ilanlarlar üzerinden yapıyoruz. Online görüşme, envanter, yüz yüze görüşme ve sonrasında referans kontrolü yapıyoruz. Bu adımlardan her biri süreçte önemli yer tutuyor. İş deneyimi olan adaylarda referans önemli oluyor tabii ancak yeni mezunlarda daha çok önceki deneyimlerimize güvenerek karar veriyoruz.

Kariyer.net:

Doğru kişiyi doğru işe yerleştirmek oldukça meşakkatli bir süreç. Kariyer.net olarak bu süreci daha kolay ve verimli hale getirmek için hayata geçirdiğimiz kurum içi girişimlerimiz, yatırım yaptığımız markalarımız ve teknoloji çözümlerimiz bulunuyor. İnsan kaynakları profesyonellerinin işlerini kolaylaştırmak için

HEAD HUNTER | HABER

çözümler sunan PeopleBox ve Coensio markalarımız, tüm süreci dijitalleştirmeyi ve daha verimli hale getirmeyi sağlıyor. Yeni nesil aday takip sistemi olan PeopleBox, tüm süreci tek ekran üzerinden yürütme imkanı tanırken; yapay zeka destekli değerlendirme platformu Coensio yetkinlik odaklı doğru aday seçimini kolaylaştırıyor. Biz de tarafımıza gelen başvuruları titizlikle değerlendirirken bu teknolojilerden faydalanıyoruz.

doğrudan iletişim kurularak ilerliyor. Öncelikle, uygun adayları bulabilmek için ilanlar yayınlıyor, araştırma yaparak doğru kişilere ulaşıyor ve iç referanslarla aday havuzumuzu genişletiyoruz. İlk mülakatlar genellikle çevrimiçi olarak yapılıyor. Böylece hem adayların hem de ekibimizin zamanından tasarruf sağlıyoruz. Ancak nihai karar verilmeden önce adaylarla mutlaka ofisimizde yüz yüze görüşmeler gerçekleştiriyoruz. Bu görüşmeler,

adayın şirket kültürüne uyumu ve ekip içindeki etkileşimini daha iyi değerlendirmemize imkan tanıyor. Referans kontrolü ve yetkinlik değerlendirme süreçleri ise işe alım kararlarımızı destekleyen önemli unsurlar. Adayın geçmiş deneyimleri ve çalışma tarzı hakkında daha detaylı bilgi edinmemizi sağlayarak, doğru kararı vermemizde büyük rol oynuyor. Dolayısıyla, referanslar bizim için oldukça önemli ve her aday için bu süreçleri titizlikle uygulamaya özen gösteriyoruz.

Gilda&Partners Danışmanlık:

Bu konuda entegre, kapsamlı ve butik bir yaklaşım benimsiyoruz. Gilda&Partners Consulting olarak, müdür ve direktör seviyesinde işe alım danışmanlığı hizmeti sunarken, headhunting yöntemini etkin bir şekilde kullanıyoruz. Bu yöntemde, adaylarla öncelikle yüz yüze görüşmeler gerçekleştiriyor, onların iletişim becerileri, iş disiplinleri ve iş ortamına uyum sağlama kapasitesi gibi kişisel özelliklerini değerlendiriyoruz. Ancak, bu aşama tek başına yeterli olmadığından, görüşmelerin ardından referans

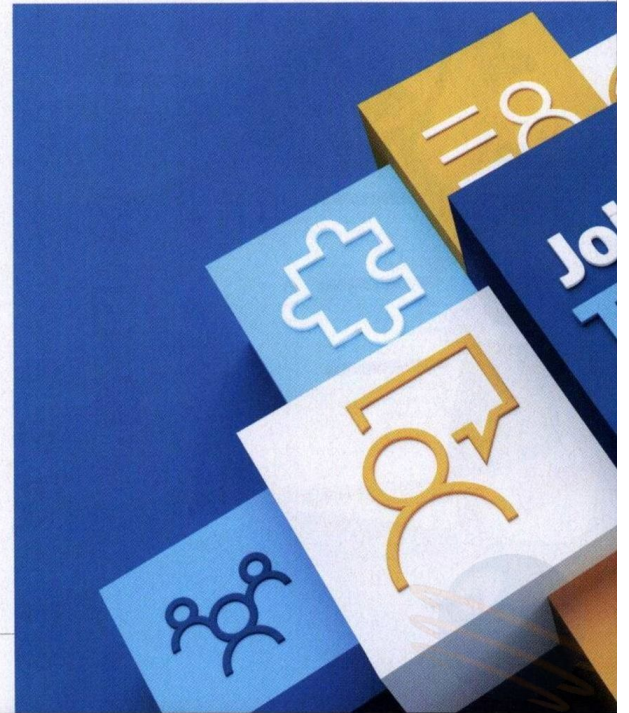


Aroma:

Eşitlik ilkelerimiz doğrultusunda, tüm ilanlarımızı açık olarak iş arama kariyer platformlarında yayımlıyoruz. Bunun yanı sıra zaman zaman dış hizmet aldığımız özel pozisyonlar da oluyor. Şirket içi çalışanlarımızın referanslarıyla gelen CV'leri, KVKK Metni Onayı alındıktan sonra değerlendiriyoruz ve uygun adaylarla görüşme yaparak işe alımla sonuçlanan birçok pozisyonumuz mevcut. Özellikle yaz aylarında meyve sezonunda çalışan kişilerin yakınları olan üniversite öğrencileri hem harçlık biriktirip hem de çalışma deneyimi kazanma fırsatı elde ediyorlar. Referanslar önemli olmakla birlikte ilk tercihimiz etki altında kalmadan, İK olarak bağımsız şekilde objektif bir yüz yüze mülakat yapmak. Yüz yüze mülakat aşamasından sonra, adayların davranışsal yetkinliklerini ölçmek için Kişilik Envanteri kullanıyoruz. Son aşamada ise ücret teklifi öncesinde adaylardan talep ettiğimiz KVKK Onaylı referanslarına ulaşarak sürecimizi tamamlıyoruz. Bu sayede potansiyel yetenekleri kaçırmadan ve her başvurana eşit fırsat vererek adil bir değerlendirme sağlıyoruz.

Protel:

İşe alım süreçleri, kendi İK ekibimiz yani yetenek yönetiminin sorumlu arkadaşlarımız tarafından yönetiliyor ve adaylarla



kontrolleri yaparak adayların geçmiş performanslarını ve profesyonel niteliklerini doğruluyoruz. Referanslarla birebir iletişim kurarak, adayın iş ahlakı ve önceki işyerlerindeki başarıları hakkında detaylı bilgi ediniyoruz. Bu bütüncül yaklaşım, adayın hem teknik yetkinliklerini hem de kişisel özelliklerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmemizi sağlıyor. Bu bütüncül ve özelleştirilmiş yaklaşım, firmaların beklentilerini en üst düzeyde karşılamamızı ve işe alım süreçlerindeki başarı oranımızı artırmamızı mümkün kılıyor.

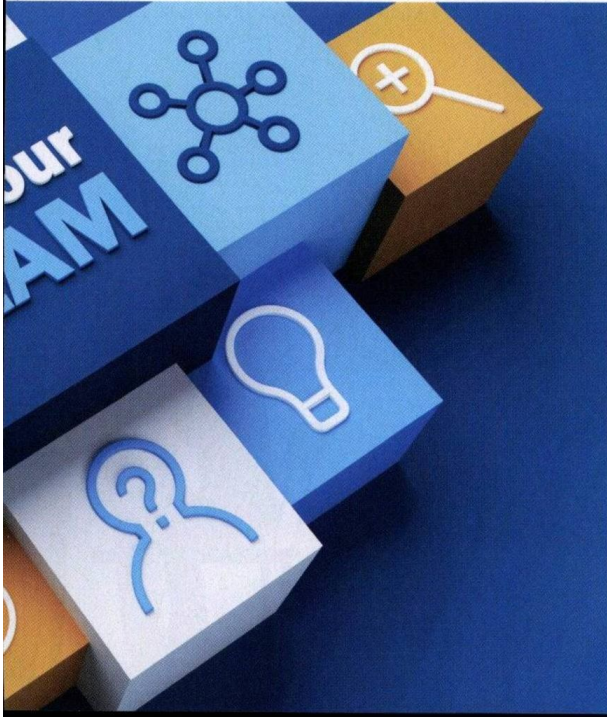
Emlakjet:

Bünyemize yeni arkadaşların katılması bizim en kritik süreçlerimizden biri ve bu süreç iki bacaklı. Her ne kadar aramıza katılacak olan yetenekleri seçme süreci gibi dursa da, adaylarımıza şirket kültürümüzü yansıtmak için de önemli bir fırsat. Bu yüzden hızlı ilerleyen, bürokrasiden uzak, şeffaf bir süreç olarak yönetmeye özen gösteriyoruz. Böylece adaylarımız Emlakjet'te başlamadan çalışan yönetimi mottomuzda yer aldığı gibi "işin keyifli tarafı" nı hissetmiş oluyor. Kültüre bu kadar önem veren her organizasyonda olduğu gibi referanslı adaylar bizim için de çok kıymetli. Çalışan, bizim kültür ve değerlerimizi bilen ekip arkadaşlarımızın önerdiği isimler mesleki yeterlilikleri doğrultusunda sürece dahil edilir. Ancak süreç içinde diğer tüm adaylarla (rolün gerekliliğine göre teknik vaka çalışması ya da değerlendirme merkezi dahil olmak üzere) birebir aynı aşamalardan geçerler. Burada eşitlik

ilkesinden ödün vermeyiz. 2023 yılında işe alımlarımızın %28'ini referanslı adaylardan yapmışken, 2024 yılı için bu oran %32 seviyesine yükselmiş durumda. Referans sistemlerimizi iyileştirerek, bu oranı birkaç puan daha yükseltmeyi hedefliyoruz.

Merck Türkiye:

Tüm başvuruları Merck işe alım platformu üzerinden kabul ediyoruz. İşe alım sürecimizde pozisyon bazlı kullandığımız birçok

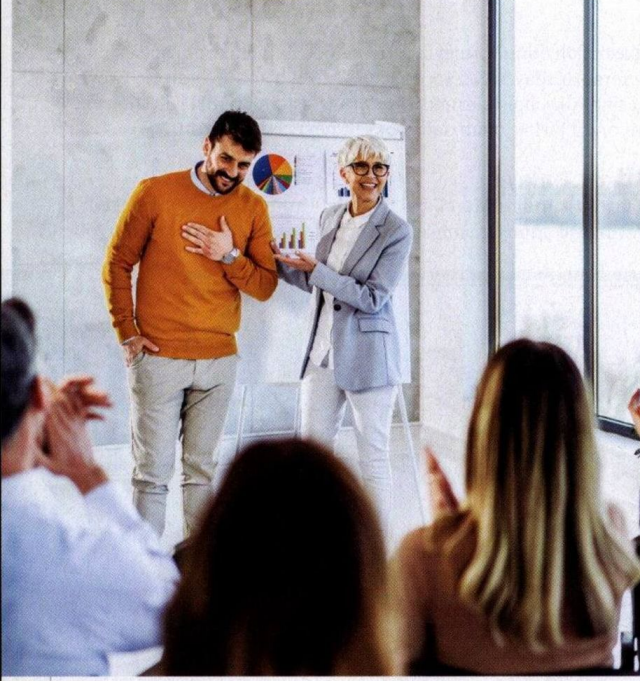


değerlendirme yöntemi bulunmakta. İşe alım yapan yönetici, İnsan Kaynakları ile beraber ilk görüşmeleri tamamlayarak kısa listeyi oluşturuyor. Görüşmeleri dijital ve yüz yüze gerçekleştirebiliyoruz. Takiben, "Değerlendirme Merkezi" uygulamasıyla; kişilik-yetenek testleri, vaka çalışmaları, İngilizce sunumlar gerçekleştiriliyor. Son aşamada da İnsan Kaynakları Direktörü ve Genel Müdür görüşmeleri yapılıyor ve referans kontrolleri tamamlanıyor. İşe alım sürecinde çalışanlarımızın şirket kültürümüze ve değerlerine uygun olduğunu düşündüğü aday önerilerine önem veriyor ve değerlendirme süreçlerimize dahil ediyoruz.

IAS:

İlk aşama görüşmelerini online olarak yapmayı tercih ediyoruz. Bu yöntem, hem adaylar hem de İK ekibi için operasyon ve zaman yönetimi açısından oldukça verimli oluyor. Sürecin ilerleyen aşamalarında, rolün içeriği ve gereksinimlerine bağlı olarak yöntemlerimizi değiştiriyoruz. Teknik pozisyonlar için genellikle teknik mülakatlar, kodlama testleri, SQL ve analitik testler veya vaka değerlendirmeleri uyguluyoruz. Diğer rollerde ise yetkinlik bazlı mülakatlar yapıyoruz. İlk aşama ve testleri başarıyla geçen adayların son aşamasında, referanslardan aldığımız geri bildirimler büyük önem taşımaktadır. Güvenilir kaynaklardan gelen referanslar, adayların son aşamadaki değerlendirmesinde belirleyici bir rol oynuyor.

HEAD HUNTER | HABER



Insha Ventures:

İhtiyaçlarımıza yönelik olarak farklı süreçleri içeren yöntemler izliyoruz. Yapay zeka destekli online işe alım platformları kullanıyoruz. Sınavlar, vaka çalışmaları, video mülakatlar kişilik envanterleri gibi değerlendirme merkezi uygulamalarını kullanarak teknik becerilerini test ediyoruz. Yüz yüze görüşmeler bizim için çok önemli, çünkü adayın kültürel uyumunu ve ekip içindeki potansiyel performansını değerlendirmeyi önemsiyoruz. Referanslar da adayın geçmiş deneyimlerine ışık tutmak açısından değerlidir, ancak nihai kararı yüz yüze değerlendirme süreçlerinden sonra alıyoruz.

İş GYO:

İşe alım ve yerleştirme süreçlerinde güncel teknolojinin sunduğu olanaklardan yararlanıyoruz. Yeteneklerimize, çoğunlukla kariyer portalları ve LinkedIn gibi profesyonel ağlar üzerinden ulaşıyoruz. Yeteneklerle tanışma ve değerlendirme aşamasında online ya da yüz yüze görüşüyoruz. Gerekli durumlarda online görüşmeler süreçleri hızlandırsa da yüz yüze görüşmenin önemli olduğunu düşünüyoruz. İşe alım görüşmelerinde ise yetkinlik bazlı mülakat tekniği olmazsa olmazımız. Yüz yüze görüşmenin yanı sıra görüşülen pozisyona göre değişebilen; adayların analitik yetkinlikleri, kültürel uyumlulukları ve zaman zaman liderlik becerileri hakkında fikir verebilen adil, şeffaf, tutarlı ve objektif değerlendirme testlerinden de yararlanıyoruz.

Koroplast:

İK biriminde önceliğimiz; aradığımız pozisyonlara doğru adayı yerleştirebilmek. Kurumsal ve pozisyon yetkinliklerimiz doğrultusunda sohbet eşliğinde yetkinlik bazlı görüşmeleri yapıyoruz.

Akabinde teknik taraf için pozisyon yöneticisiyle adayları görüş-türüyoruz. Olumlu ilerlediğimiz adaylar için de karar aşamasına gelmeden önce kendilerinin bizlere önerdiği referanslarla görüşmeleri yapıyoruz. Yüz yüze görüşmelerde öncelikli olarak adayı kendi ağzından tanıırken, referans görüşmelerinde yönetici ve ekip arkadaşlarının bakış açılarıyla tanıma fırsatı yakalıyoruz. Bu nedenle her iki adım da işe alım sürecimizde önemli bir yer tutuyor.

Lidio:

Çok yönlü bir yaklaşımı benimsemekteyiz. Dijital platformlar, iş ilan siteleri ve sosyal medya gibi kaynaklardan yararlanarak geniş bir aday havuzu oluşturuyoruz. Ancak, sektörümüzün dinamik yapısı ve güvene dayalı doğası nedeniyle referanslar bizim için kritik öneme sahip. Referanslar, adayın geçmişteki performansı ve iş ahlakı hakkında değerli içgörüler sağlar ve ekibimize katacağımız kişilerin uyumunu ve güvenilirliğini değerlendirmemize yardımcı olur. Bununla birlikte, yüz yüze görüşmeler de bizim için çok önemlidir. Bu görüşmeler, adayın teknik yeterliliğini değerlendirmemizi ve kültürel uyumunu daha iyi anlamamızı sağlıyor. Bu nedenle, işe alım sürecimizde hem referansları dikkate alır hem de adaylarla birden fazla yüz yüze görüşme gerçekleştiriyoruz. Bu kombinasyon, adayların şirketimiz için uygun olup olmadığını belirlememize yardımcı olur.

Memorial Sağlık Grubu:

Başvuruları alırken genellikle çok aşamalı bir süreç izliyoruz. Hastane ve Genel Müdürlük kadroları için farklı kurgular ile ilerliyoruz. Her iki yapıya ilişkin rollerde ilk aşamada mutlaka online veya telefon görüşmesi yapıyor. Daha sonra yüz yüze veya online mülakatlar, pozisyonun seviyesine göre vaka çalışmaları ile aday değerlendiriliyor. Referanslar karar verme sürecimizde önemli bir girdi sağlıyor. Minimum 2 referans ile olumlu olan adaylara ilişkin kontrol sürecimizi işletiyoruz. Büyük alım



yapılan kadrolarımız için hem süreyi kısaltmak hem de işimizi daha etkin ve verimli yönetebilmek amacıyla yapay zeka tabanlı araçlar araştırıyoruz. Özellikle otomatik filtreleme ve video mülakat süreçlerini bu platform ve uygulamalar ile yürütmeyi hedefliyoruz.

Mia Teknoloji:

Alımlarda genellikle LinkedIn, kariyer portalları ve profesyonel ağlar gibi dijital platformları kullanıyoruz. Özellikle, kariyer portalları üzerinden headhunt yöntemiyle doğru adaylara hızlı bir şekilde ulaşarak işe alımlarımızın yüzde 95'ini bu yöntemle gerçekleştiriyoruz. Referans Önemi: Referans kontrolleri aday hakkında bilgi edinmede önemli bir adım olsa da tek başına belirleyici rol oynamıyor. Referanslar her zaman gerçeği yansıtmayabiliyor ve adayın yetenekleri yanında şirket kültürü ve ekip uyumu da büyük önem taşıyor. Bu yüzden İşe Alım ekibimiz, adayın genel uygunluğunu belirlerken, hem şirket hem de birim yapısını detaylı bir şekilde analiz ederek doğru pozisyona en uygun kişinin seçilmesini sağlıyor.

Prysmian Türkiye:

Şirketimizde işe alırken genellikle yüz yüze görüşmeler gerçekleştiriyoruz. Bu yöntem, adayların yeteneklerini, kişilik özelliklerini ve kültürel uyumlarını daha iyi değerlendirmemizi sağlıyor. Ayrıca, değerlendirme merkezi uygulamaları kullanarak adayların analitik becerilerini, yabancı dil seviyelerini ve kişilik profillerini detaylı bir şekilde inceliyoruz. Bu araçlar, adayların teknik ve kişisel niteliklerini daha kapsamlı bir biçimde değerlendirmemize yardımcı oluyor. Kritik pozisyonlar için deneyimli adaylar aradığımızda, referans kontrolü de önemli bir kriter olarak devreye giriyor. Bu, adayların geçmiş performanslarını ve profesyonel itibarlarını doğrulamak açısından bizim için değerli bir adımdır.



Obase:

İşe alımları aday havuzumuz ve LinkedIn gibi platformlar kanalıyla gerçekleştiriyoruz. Bazı pozisyonlar için işe alım konusunda hizmet veren danışmanlık şirketlerinden destek alıyor, yeni mezun aday arayışımızda başarılı stajyerlerimizi de sürece dahil ediyoruz. Adaylarımızla ilk olarak online görüşmeler yapıyor, süreci olumlu ilerleyen adayları yüz yüze görüşmeye davet ediyoruz. Yüz yüze görüşmeler adayın iletişim becerileri ve kurum kültürümüze uyumu hakkında daha detaylı bilgi edinmemizi sağlıyor, teknik yetkinlikler kadar bir ekibin parçası olabileceği yeteneği de işimizin başarısı için kritik. Teknik değerlendirme ve kişilik envanteri testleri gibi değerlendirme araçlarını işe alım süreçlerimizde kullanıyoruz. Referans araştırması da önemli, bu görüşmeler adayın geçmiş performansı ve yetenekleri hakkında bize önemli bilgiler veriyor. Özellikle yönetici pozisyonlarında referans araştırması karar sürecinde belirleyici oluyor.

Odaş:

ODAŞ olarak yüz yüze yapılan görüşmeleri, zamanı ve kaynağı daha etkin kullanabilmek ve daha hızlı hareket edebilmek için online'a taşındık. İş görüşme süreci olumlu tamamlanmış ve teklif yapmaya hazırlandığımız aday için profesyonel iş hayatından mutlaka 2 kişiyle referans araştırması yapıyor ve süreci öyle tamamlıyoruz. Mülakatta gözlemediğimiz bazı noktaları, daha önce birlikte çalıştığı kişilerden duymak ve örneklerle desteklemek çok daha sağlıklı bir süreç oluşturuyor. İşverenin sadece kendisi için doğru kişiyi seçmediğini, işe alım sürecini yürüten profesyonellerin adaylar açısından da bir sorumluluk taşıdığını ve onlar adına da doğru bir karar olup olmayacağını sağ duyulu bir şekilde sorgulaması gerektiğini düşünüyoruz.



HEAD HUNTER | HABER

Omega:

Önce online mülakatlarla başlıyoruz ve ardından yüz yüze görüşmelere geçiyoruz. Online mülakatlar, adayları daha hızlı değerlendirme ve ilk eleme sürecini etkin bir şekilde yürütme açısından faydalı oluyor. Ancak referanslar da işe alım süreçlerimizde önemli bir rol oynuyor. Adayların önceki iş deneyimlerinden ve performanslarından emin olabilmek için referanslarına dikkat ediyoruz. Sonuç olarak, nihai kararlarımızı verirken adaylarla yüz yüze görüşmeyi tercih ediyoruz. Yüz yüze görüşmeler, adayların kişisel yeteneklerini, karakterlerini ve şirkete uyum sağlayıp sağlayamayacaklarını daha iyi değerlendirme fırsatı sunuyor.

Onlayer:

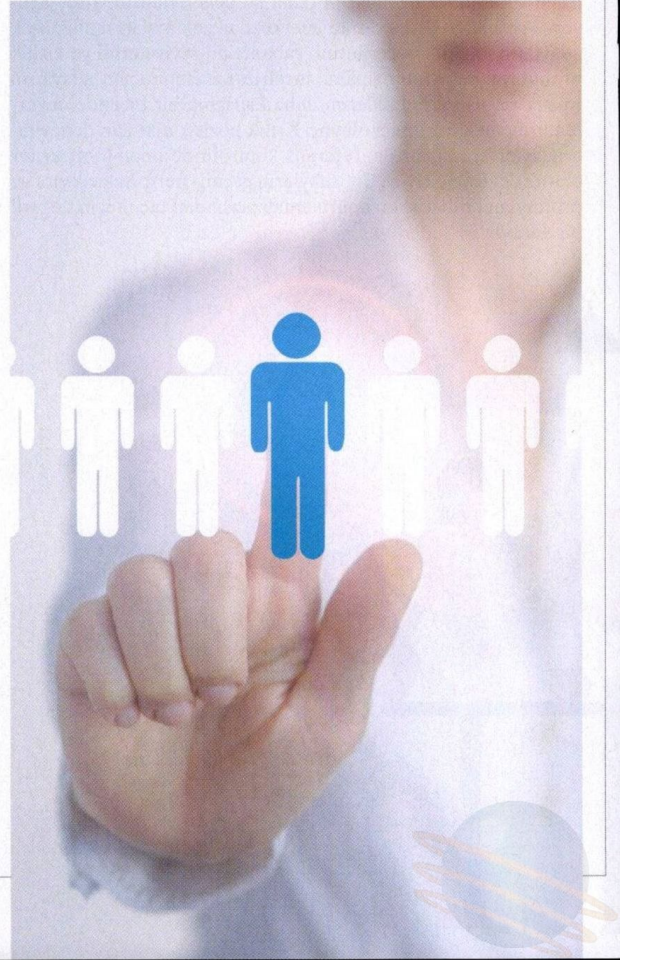
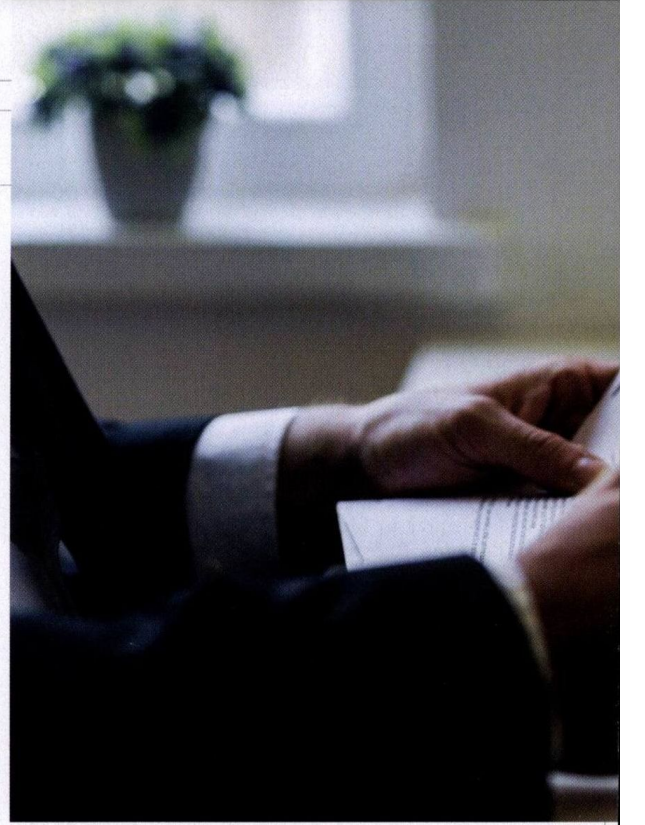
Referanslar bizim için önemli, çünkü adayın iş geçmişi ve kültürel uyumu hakkında doğru bilgiyi bize gösteriyor. Çoğunlukla işe alımları online değerlendirme ve teknik yetenek testleriyle başlatıyoruz. Yüz yüze veya video görüşmelerle de adayın motivasyonunu ve kişisel uyumunu değerlendiriyoruz. Bir önemli nokta işe girmeden önce pozisyon uzaktan çalışma da olsa mutlaka yüz yüze mülakat yapıyoruz. Sağlam bir referansın önemli olmasının yanı sıra yüz yüze görüşmenin de takım çalışmasına uyumunu ve kişilik kriterlerini anlama noktasında çok önemli olduğunu düşünüyoruz.

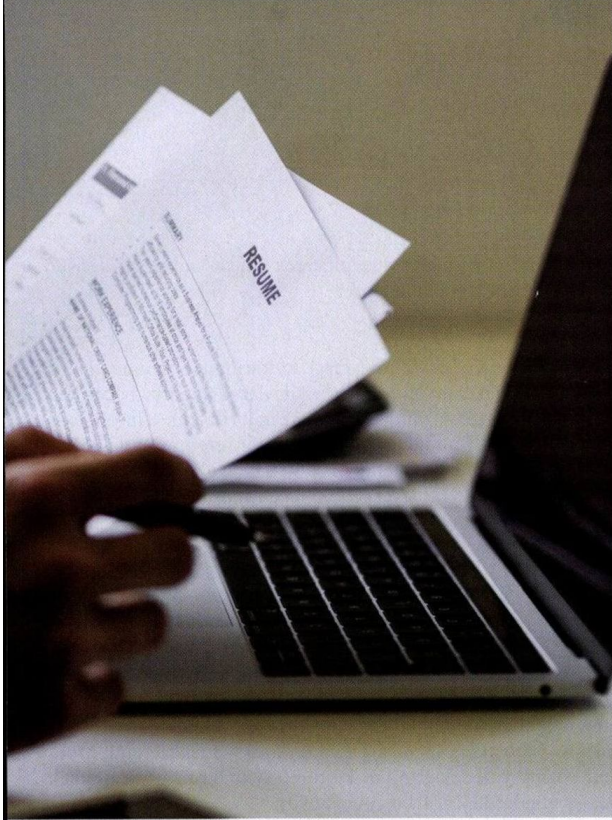
AKÖde:

Doğru adayı bulmak için hem iç kaynaklardan hem de dış kaynaklardan faydalanıyoruz. Her bir işe alım sürecinde şirket içerisinde bir iç ilan yayınlamaya mevcut çalışanlarımızın başvurularını alıyoruz. Burada tüm çalışanlarımızın departman fark etmeksizin başvurularını teşvik ediyoruz. İç rotasyon oldukça değerli olduğunu düşünüyoruz. Dış kaynak olarak ise kariyer portallarından ve üniversite iş birliklerimizden faydalanıyoruz. Çevrimiçi kariyer platformlarını aktif olarak aday bulmak ve aday başvurularını toplamak için kullanıyoruz. Yeni mezun işe alımlarımızda ve stajyer ihtiyaçlarımızda ise Türkiye'deki önemli üniversitelerin kariyer merkezleriyle olan güçlü iş birliklerimizden faydalanıyoruz. Üniversitelerin kariyer merkezlerinden gelen bu başvurularla çevrimiçi veya yüz yüze bir görüşme yapmayı öncelik haline getiriyoruz. Adaylarla görüşme sürecimizde ise iç aday veya dış aday fark etmeksizin online veya yüz yüze görüşme yapmayı tercih ediyoruz. Pandemi sonrasındaki yeni dünya ile yüz yüze görüşmelerin yerini çevrimiçi görüşmeler aldı. Biz de ilk görüşmelerimizi genellikle çevrimiçi, nadiren ise yüz yüze gerçekleştiriyoruz.

Robsys Robotic Systems:

İşe genellikle iş ilanlarını çeşitli portallarda yayınlamaya başlıyoruz. Adayların başvurularını topladıktan sonra, uygun adaylarla ön görüşmeleri online platformlar üzerinden gerçekleştiriyoruz. Bu ilk aşama, adayların temel niteliklerini ve uygunluklarını değerlendirmemize olanak tanıyor. Olumlu ilerleyen adaylarla, son görüşmeyi daha detaylı bir değerlendirme yapabilmek için yüz yüze merkez ofisimizde yapıyoruz. Yüz yüze görüşmeler, adayın şirket kültürüne uyumunu, iletişim becerilerini ve genel profesyonel yetkinliklerini daha iyi değerlendirmemizi sağlıyor. Referanslar, sürecin bir parçası olarak önemli bir rol oynuyor. Adayların önceki iş deneyimlerini ve performanslarını doğrula-





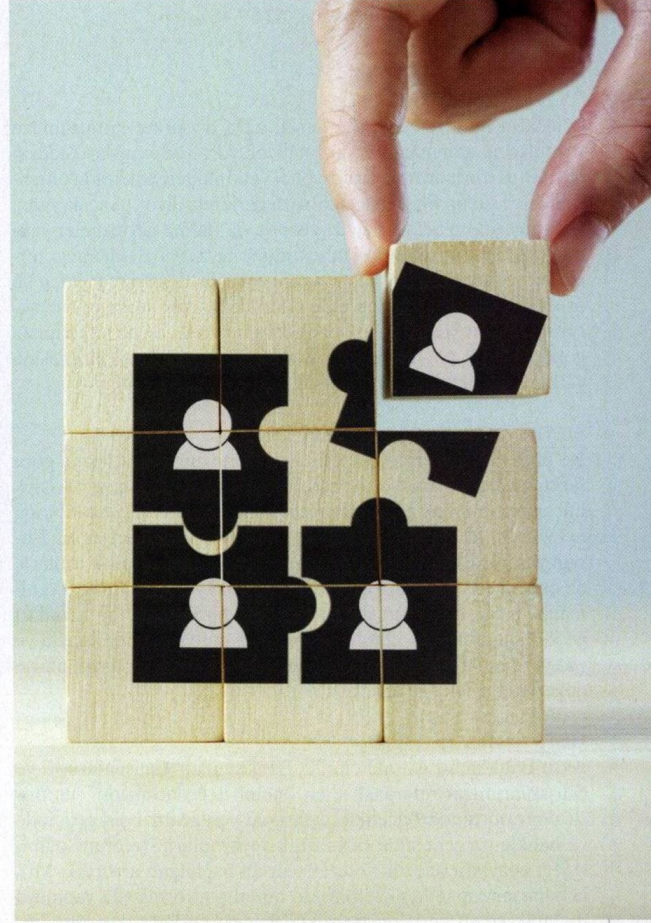
mak için referans kontrolleri yapıyoruz. Bu, adayın geçmişteki başarılarını ve çalışma tarzını daha iyi anlamamıza yardımcı oluyor. Kısacası, işe alım sürecimizde hem dijital araçları hem de yüz yüze görüşmeleri kullanarak adayları kapsamlı bir şekilde değerlendiriyoruz. Referans kontrolleri de bu sürecin önemli bir parçası.

Saruhan Holding:

Bu konuda dijital platformları ve geleneksel yöntemleri bir arada kullanıyoruz. İlk aşamada online başvurular üzerinden adaylarla iletişime geçiyor ve dijital yetkinliklerini değerlendiriyoruz. Adaylara, pozisyonun gerektirdiği yetkinlikleri ölçmek amacıyla çeşitli yetkinlik testleri gönderiyoruz. Bu testler, adayların teknik bilgilerini, problem çözme becerilerini ve analitik düşünme yetilerini ölçmemize yardımcı oluyor. Yüz yüze görüşmeler ise adayın şirkete ve pozisyona uygun olup olmadığını değerlendirme sürecinde kritik bir aşama. Referanslar da önemli bir faktör; adayın geçmiş iş tecrübelerinde gösterdiği performans ve iş kültürüne uyumu hakkında aldığımız geri bildirimler karar sürecimizi etkiliyor. Ancak, test sonuçları ve görüşmelerdeki genel tutum da nihai kararımızda büyük rol oynuyor.

Smile Hair Clinic:

Hem online hem de yüz yüze görüşme süreçleri yürütüyoruz. Özellikle medikal pozisyonlarda deneyimli ve güvenilir referanslara sahip adaylar, diğer adaylara göre bir adım öne çıkıyor. Referanslar, adayın iş etiği, mesleki başarısı ve ekip içindeki tutumları hakkında değerli bilgiler sağlıyor. Bunun yanı sıra, işe alım sürecinde adaylarımızın tamamını Smile Hair Clinic Değerlendirme Merkezi'nde rolleriyle bağlantılı envanter süreçlerine tabi tutuyor, yönetici rollerimizde aynı zamanda psikolojik dayanıklılık testleri gerçekleştiriyoruz. Bunların yanı sıra yine yönetici pozisyonlarımızda portföy çalışmaları, önceki başarıları ve sektör deneyimi gibi faktörleri de değerlendiriyoruz. Tüm



bunlarla, sadece teknik becerileri değil, adayın çalışma tarzı ve iş disiplini gibi unsurları ile kurum kültürümüze uygunluğunu son derece hassas bir biçimde ölçmeyi hedefliyoruz.

Sipay:

Günümüzün rekabetçi iş piyasasında, şirketlerin en iyi adayları çekme ve işe alma konusunda yaratıcı ve yenilikçi olmaları gerekiyor. Bu noktada çalışan tavsiye programları, sosyal medyada işe alım ilanları, yüz yüze görüşmenin yanında video konferanslar, oyunlaştırılmış online değerlendirmeler/testler yenilikçi uygulamalar arasında dikkat çekiyor. Sipay olarak bizler de işe alım sürecimizde yetkinlik bazlı görüşmelerin yanı sıra özellikle teknik ekiplerimizin vaka çalışmaları uygulamasıyla adaylara rolü birebir deneyimletmesini sağlıyoruz. Böylece objektif bir değerlendirme yapabiliyoruz.

Sompo Sigorta:

Sompo Sigorta olarak, işe alımlarda modern, çok yönlü ve veri odaklı bir yaklaşım benimsiyoruz. Geniş bir aday havuzuna ulaşmak için online başvuru platformlarını, profesyonel iş ağı sitelerini ve sosyal medya ağlarını etkin bir şekilde kullanıyoruz. Bu süreçte, adayların yetkinliklerini ve kültürel uyumlarını değerlendirmek için video görüşmeler, kişilik envanterleri, yetenek değerlendirme testleri ve davranış odaklı mülakatlar gibi çeşitli yöntemlerden faydalanıyoruz. Bu değerlendirme süreçleri,

HEAD HUNTER | HABER

adayların hem teknik becerilerini hem de şirket kültürümüze uyumlarını anlamamıza yardımcı oluyor. Referanslar, adayın geçmiş performansı ve profesyonel yetkinlikleri hakkında önemli bilgiler sunan bir unsur olarak değerlendiriliyor. Ancak, nihai kararı verirken adaylarla yüz yüze ya da online görüşmeler yapmayı ve onların şirkete olan uyumunu bizzat gözlemlemeyi tercih ediyoruz. Referanslar, adayın geçmiş iş deneyimlerinden ve profesyonel ilişkilerinden elde edilen bilgilerle karar verme sürecimizi desteklese de yüz yüze görüşmelerde adayın şirketimize getirebileceği potansiyeli, motivasyonunu ve takım çalışmasına yatkınlığını değerlendirme fırsatı buluyoruz.

Trendbox:

İşe alım yöntemlerimiz organizasyonumuzun ihtiyaçlarına göre farklı strateji ve süreçleri kapsıyor. İşe alım yapacağımız pozisyonun gereksinimine göre önce rotasyon ve yatay geçiş imkânlarına bakıyoruz. Referans ile yetenek aramaya önem veriyoruz. Bunun yanı sıra insan kaynakları şirketleri ve online platformlarla da çalışıyoruz. Ayrıca staj programlarımız yeni yetenekleri tanımak için çok iyi bir fırsat. Üniversite iş birlikleriyle bu fırsatları iyi kullanıyoruz. İşe alım sürecinde ise mutlaka birden fazla ve yüz yüze mülakatlar yaparken, birlikte çalışacak departmanların değerlendirmelerini alıyoruz.

UPT:

Aktif Bank'ın bir iştiraki olarak, Bankamızın "Çalışanlarımız ve çalışanlarımızın referansları en önemli adaylarımızdır" motto-su doğrultusunda öncelikle açık pozisyonlarımızı şirket içinde ve bankamız genelinde duyurarak veya onların referans olabileceği adaylara öncelik vererek çalışan bağlılığını arttırdık. Mülakatlarımızı pandemiyle birlikte dijital platformlarda yapmaya başladık ve şu anda da bu şekilde devam ediyor. İşe alım görüşmelerine çok önem veriyoruz. Referanslar, adayların geçmiş performanslarını ve iş ahlaklarını değerlendirmede yardımcı olurken, yüz yüze görüşmeler adayların yeteneklerini, motivasyonlarını ve şirket kültürüne uyumlarını doğrudan gözlemlememizi sağlıyor. Z kuşağının iş dünyasındaki etkisiyle, işe alım süreçlerinde dijital araçlar ve online mülakatlar da önemli bir yer tutmaya başladı. Ayrıca özellikle yoğun iletişim gerektiren pozisyonlarda yüz yüze görüşmelerde adayların gerçek potansiyellerini ve takım çalışmasına uyumlarını gözlemlemek kritik bir önem taşıyor.

Yolcu360:

Uyguladığımız yöntem, pozisyonun gerekliliklerine göre değişiklik gösteriyor. Başvuruları ağırlıklı olarak dijital platformlardan topluyoruz ve adayların yetkinliklerini değerlendirmek için yüz yüze görüşmeler ile rol bazlı vaka çalışmaları gerçekleştiriyoruz. Referans görüşmeleri bizim için önemli bir aşama; bu görüşmeler, adayın yetkinliklerini ve kültürel uyumunu teyit etmek açısından kritik bir rol oynuyor.

Tchibo Türkiye:

İşe alım portallarında ilanlarımızı yayınlıyor ve geniş bir aday havuzuna ulaşıyoruz. Değerlendirmek istediğimiz adaylara farklı envanterler ve değerlendirme merkezi uygulamaları yaptırarak objektif bir analiz yapıyoruz. Sonrasında da hem online hem

de yüz yüze görüşmeler düzenleyerek adaylarla birebir iletişim kuruyor ve süreci tamamlıyoruz.

TeamSec:

Teknik beceriler kadar adayların kültürümüze uyumu da bu konuda önemli bir rol oynuyor. Adayların analitik becerileri, girişimci ruha sahip olmaları ve iletişimleri bizim için olmazsa olmaz 3 özellik. Bununla birlikte, güvenilir referanslar da değerlendirme sürecimizde önemli bir etken. Ancak nihai kararımız, adayın teknik bilgi birikimi ve takım çalışmasına uygunluğu çerçevesinde şekilleniyor.

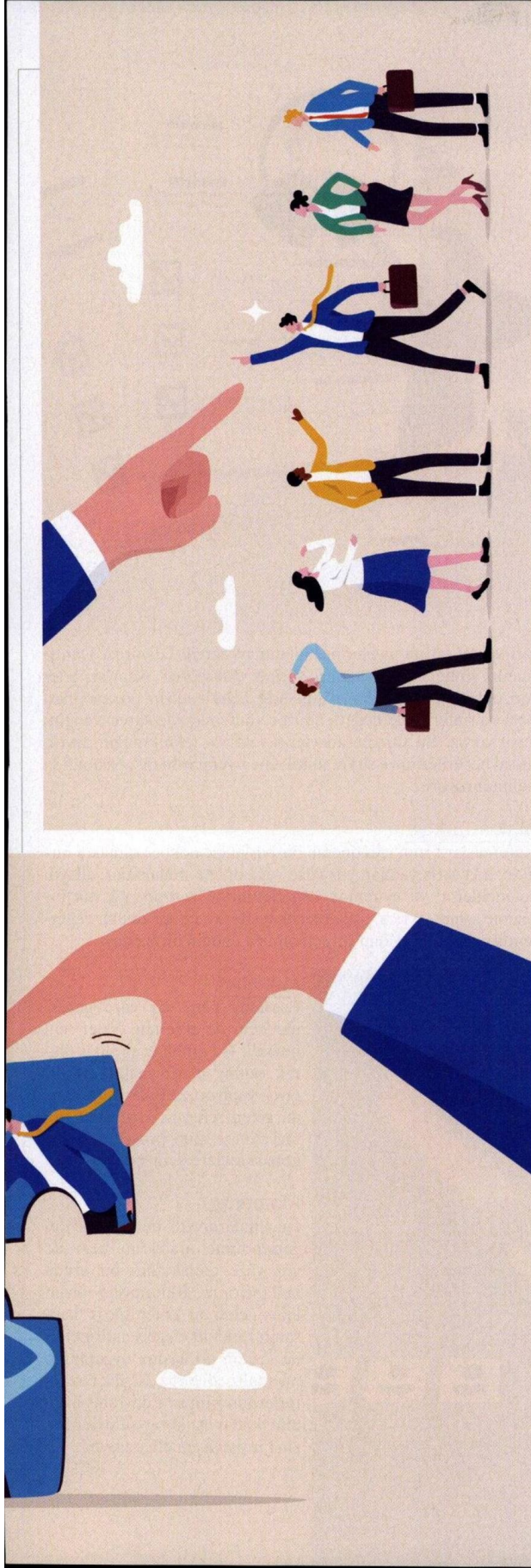
Yediyol Holding:

Bu süreci yönetirken bütünsel bir yaklaşım benimsiyoruz. Online başvurular, davranışsal mülakat teknikleri ve Assessment Center yöntemlerini kullanarak adayların yetkinliklerini ve potansiyellerini kapsamlı bir şekilde değerlendiriyoruz. Referans kontrolleri, adayın geçmiş performansını ve iş kültürüne uyumunu anlamak açısından büyük önem taşıyor. Ancak yüz yüze görüşmeler ve vaka çalışmaları ile adayların gerçek zamanlı problem çözme yeteneklerini ve kültürel uyumlarını gözlemlemek de, işe alımlarda kritik bir rol oynuyor.

Tepe Kurumsal Çözümler:

İşe alımlar genellikle referanslar ve yüz yüze görüşmelerin bir kombinasyonu ile yapılır. Referanslar, adayın geçmiş deneyimleri ve güvenilirliği hakkında bilgi sağlar ve işe alımda önemli bir rol oynar. Yüz yüze görüşmeler ise adayın kişisel özelliklerini,





iletişim becerilerini ve şirket kültürüne uygunluğunu değerlendirmek için kullanılır. Genelde referansları sağlam ve görüşme-de olumlu izlenim bırakan adayları tercih ederiz.

Aon:

Genellikle hem bizler hem de adaylar için zamanı verimli kullanmak adına online görüşmeler ile başlayıp son görüşmelerimizi yüz yüze gerçekleştiriyoruz. Ancak, adayların geçmiş deneyimlerini değerlendirmek için referanslar da önemli bir rol oynamaktadır. Referanslar, adayların çalışma tarzı ve iş etiği hakkında bilgi verirken sektördeki performansını anlamamıza da yardımcı olmaktadır.

Sofra/Compass Group Türkiye :

İşe alımlarda dijital platformlar üzerinden başvuruları topluyoruz, ancak referanslar bizim için oldukça önemli. Adayın geçmiş deneyimlerini, iş ahlakını ve performansını önceki işverenlerinden veya iş arkadaşlarından öğrenmek, aranan niteliklere uygunluğu açısından çok değerli. Referans sonrası yüz yüze görüşmeleri de adayın kişi-iş ve kişi-şirket uyumunu, ayrıca sorumluluk alma kapasitesini değerlendirmek açısından önemsiyoruz. Karakter analizi ve liderlik yetkinliklerini ölçmek amacıyla kişilik envanter testlerinden de faydalanıyoruz.

Softtech:

Şirketimize özel belirlenmiş yetkinlikler odağında bir seçim süreci uyguluyoruz. İnsan Kaynakları ön görüşmesi, role uygun teknik sınav, teknik hattan yöneticilerin de katılımıyla yetkinlik bazlı ve teknik mülakat ve yabancı dil sınavı aşamalarını uyguluyoruz. Çalışanlarımızın önerdiği adayları da, süreçlerimize dahil ediyoruz. Ancak, neticede herkes için aynı seçim süreçlerini uygulayarak aranan pozisyona en uygun olan adayı işe başlatmayı hedefliyoruz.

Savur GYO:

Referans elbette ki çok önemli ancak her işletmenin kendi kuralları ve olmazsa olmazları vardır. Özellikle turizm de yüz yüze görüşmek işe alım sürecinde çok önemli çünkü İşimiz insanlar ile... Bu nedenle aday kişinin deneyimi ve eğitiminin yanında kendini güzel ve doğru ifade edebilme gücünün olması gerektiğine inanıyorum.

Sodexo Entegre Hizmet Yönetimi:

Ağırlıklı olarak iş birliği içerisinde olduğumuz kariyer portallarından online başvuruları değerlendiriyoruz. Ancak referans da bizim için önemli bir husus, bu sebeple çalışma arkadaşlarımızın referansı ile gelen adayları değerlendirmeye alıyoruz. Önerilen adayların işe alımı gerçekleştiğinde öneren çalışanımızı da katkılarından dolayı ödüllendiriyoruz. 1,5 yıldır hayata geçirdiğimiz "Yetenek Avcıları" adını verdiğimiz bu projemizle hem çalışma arkadaşlarımızı teşvik ediyoruz hem de kendileri sayesinde kadrolarımızı büyütüyoruz.

Durukan Şekerleme:

Bu çalışmada birçok farklı aşamayı değerlendiriyoruz. Öncelikle adayları ön görüşme ve yüz yüze görüşmelerle değerlendiriyoruz. Ancak, kişilik envanterleri ve mesleki yeterlilik sınavları bu

HEAD HUNTER | HABER

sürecin en kritik adımları arasında. Son olarak, referans araştırmaları da kesin karar öncesinde mutlaka göz önünde bulduğumuz bir faktör. Adayın iş geçmişi ve performansı hakkında aldığımız referanslar, nihai değerlendirmede büyük bir rol oynuyor.

Publicis Groupe Türkiye:

Medya sektörü diğer sektörlere kıyasla daha sınırlı sayıda insan kaynağı barındıran bir sektör bu nedenle birçok kişi birbiriyle temas halinde, daha önce birlikte çalışmış ya da aynı grupta birden çok kez tanışmış oluyor. Bu da bizim için referansların önemini büyük ölçüde artırıyor. İşe alımları hem referans önerisi şeklinde kabul ediyor, hem de ilan başvuruları ve görüşmeler ile bünyemize değerli yetenekler kazandırıyoruz. Referans ile gelen tüm adaylarla da mutlaka yüz yüze görüşmeler gerçekleştiriyoruz.

Ata Grubu Teknoloji Şirketleri:

İşe alımlarımızda adayın GitHub hesapları, kişisel projeleri, hackathon başarıları ve sıra dışı deneyimleri, referanslardan çok daha fazla önem taşıyor. Adayın tutkusuna, merakına ve problem çözme tarzına odaklanıyoruz. Toplumsal projelere katılımı, sosyal sorumluluk alanındaki girişimleri ve hatta hobileri de bizim için oldukça önemli.

PayBull:

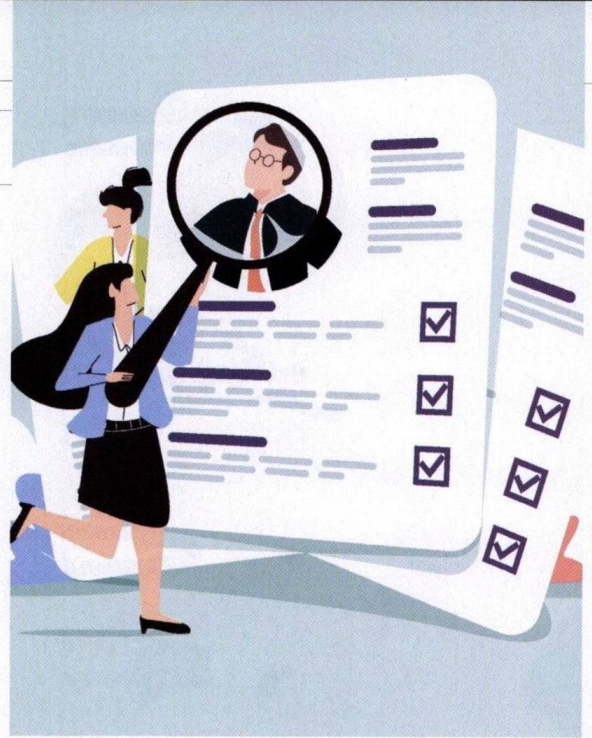
İçinde bulunduğumuz dönem ve sektör dinamiklerimizi düşünce, doğru yeteneğe en hızlı şekilde ulaşabilmek her zamankinden daha önemli. İş görüşmesi sürecimizi olabildiğince etkin ve tekil yürütmeye gayret ediyoruz. İnsan kaynakları ve yöneticiler olarak işe alım sürecini birlikte sahipleniyoruz, ortak hedef olarak alıyoruz. Görüşmeleri ve olası teknik vaka çalışmalarını başarıyla tamamlayan adaylarla ilgili formal ve informal referans araştırmaları da gerçekleştiriyor ve sonrasında teklif aşamasına geçiyoruz.

PaybyMe:

Farklı kaynaklardan gelen adayları değerlendirmek amacıyla bir havuz oluşturup hem online hem de yüz yüze mülakatlar gerçekleştiriyoruz. Adayın pozisyona uygunluğu ve ekibe sağlayacağı uyum, bizim için en önemli kriterlerdir. Kaynak ne olursa olsun, adayın uygunluğunu ve yetkinliğini titizlikle değerlendiriyoruz. İç referanslarla ulaştığımız adaylar için bile, detaylı bir referans kontrolü yaparak adayın geçmiş performansını ve iş disiplini doğruluyoruz.

Mistaçoğlu Holding:

Online platformlar, sektörel araştırmalar, iç yetenek havuz-



ları ve çalışan tavsiyelerini kullanmayı tercih ediyoruz. Danışmanlık firmalarıyla ise sınırlı ölçüde çalışıyoruz. Adayları telefon, online ve yüz yüze görüşmelerle değerlendirip, pozisyonlara özel envanterler ve değerlendirme yöntemleriyle süreci zenginleştiriyoruz. Bu süreçte adayların yalnızca teknik değil, davranışsal becerilerini ve şirket kültürüne uyumlarını da göz önünde bulunduruyoruz.

Mplus Türkiye:

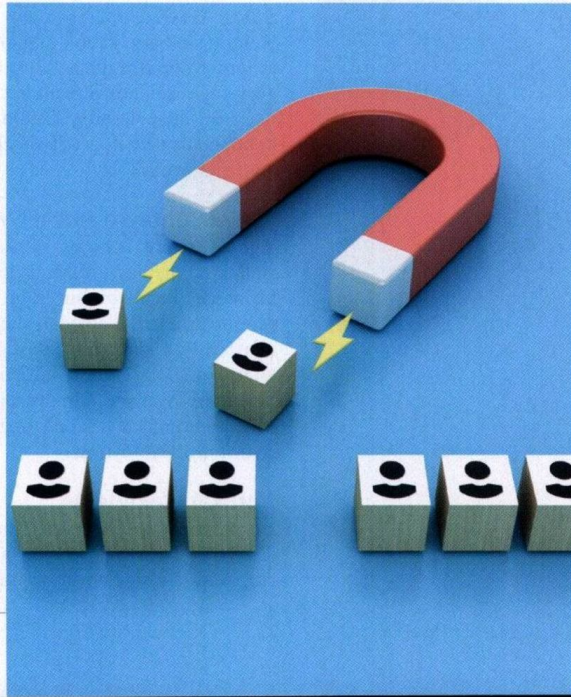
Referanslar bizim için önemli bir başlangıç noktası olmakla birlikte, adaylarla yapılan yüz yüze veya online mülakatlar, adayın yeteneklerini ve uyumunu değerlendirme açısından kritik bir öneme sahip. Ayrıca, psikometrik testler ve beceri odaklı değerlendirmeler de işe alım süreçlerimizin önemli bir parçası.

Mükellef:

Esasında hem yüz yüze görüşme hem de referans bizler için önemli. İşe alımları ağırlıklı olarak online platformlar aracılığıyla yapıyoruz. Bazı durumlarda gelen referans kaynakları da mevcut işe alım prosedürümüze göre süreçlere dahil edebiliyoruz.

Momento:

İşe alımlarımızda hem online değerlendirme araçlarını hem de yüz yüze mülakatları bir arada kullanıyoruz. Referanslar bizim için önemli bir kriter ancak, kapsamlı yetkinlik değerlendirmeleri ile kişinin pozisyona uygunluğunu analiz ediyoruz. Kişilik envanterlerinin yanı sıra davranış bazlı mülakatlar da karar süreçlerimizin bir parçasını oluşturuyor.



Mercer:

İşe alımlarda şirketler, adayların yetkinliklerini ve kurum kültürüne uyumlarını ölçmek için çok yönlü bir yaklaşım benimsiyor. Geleneksel olarak referanslar ve yüz yüze görüşmeler bu sürecin önemli parçaları. Ancak, bu yöntemler giderek daha fazla bilişsel beceriler, teknik yetkinlikler ve kişilik özellikleri gibi faktörlerin objektif olarak değerlendirilebilmesi için çevrimiçi değerlendirme merkezi uygulamaları ve psikometrik testlerle destekleniyor. Bu sayede işe alım süreci daha veri odaklı ve adil bir hale geliyor.

Octet Türkiye:

Çoklu yöntemler kullanılmaktadır. Dijital platformlar, kariyer siteleri ve sosyal medya kanalları üzerinden başvuruları kabul ediyoruz. Ayrıca, işe alım sürecimizde referanslar da önemli bir rol oynuyor; referanslar, adayın geçmiş performansı ve uyum kabiliyeti hakkında değerli bilgiler sağlıyor. Bunun yanı sıra, yüz yüze görüşmeler, adayların şirket kültürümüze uyum sağlayıp sağlayamayacaklarını değerlendirmek için kritik bir süreç. Her iki yöntemi de birleştirerek en uygun adayları değerlendirmeye çalışıyoruz.

Kutes:

Çeşitli online işe alım portalları aracılığıyla oluşturduğumuz aday havuzları üzerinden gerçekleştiriyoruz. Bu havuzlardan belirlediğimiz kısa aday listeleriyle yüz yüze görüşmeler yapar ve ardından referans kontrol süreci ile işe alım süreçlerimizi tamamlarız. Spesifik pozisyonlar için sektörde referanslı aday önerilerini değerlendirsek de, bu adaylarla da yüz yüze görüşmeyi önemsiyoruz. Referanslar önemli, ancak yüz yüze görüşme de kritik bir aşamadır.

**Edenred Türkiye:**

İşe alım sürecimiz; telefon mülakatı, yüz yüze mülakat, kişilik envanterleri, İngilizce seviye tespit sınavı, teknik analiz testleri, referans kontrolleri şeklinde gerçekleşiyor. Her bir süreçte adayın, kurum kültürümüze uyumlu olup olmadığını ve teknik yeterliliğe sahip olup olmadığını anlamaya gayret ediyoruz. İlk mülakatları Teams platformu üzerinden gerçekleştiriyor olmakla birlikte son görüşmeyi muhakkak ofisimizde yüz yüze gerçekleştiriyoruz.

Ekmob:

Doğru adayı bulmak için her yolu deniyoruz. Referanslar hala bizim için büyük bir fırsat, ancak sürecin adil ve şeffaf olmasını sağlamak adına önceliği işe alım platformlarına veriyor, sonrasında referansları değerlendiriyoruz. Görüşmeleri ise mümkün olduğunca yüz yüze yapmaya özen gösteriyoruz. Bunun iki temel nedeni var: İlk olarak, yüz yüze görüşmelerde birbirimizi daha iyi tanıma ve derinlemesine analiz etme fırsatı buluyoruz; ikinci olarak, ofis kültürümüzü ve alışkanlıklarımızı korumak adına bu ortamda yapılan görüşmeler bizim için çok daha anlamlı oluyor.

Legrand Türkiye Grubu:

Her aday ile mutlaka yüz yüze görüşme yapıyoruz. Kişilik özelliklerini anlamak adına yüz yüze bir araya gelmek önemli. Her beyaz yaka pozisyon için referans kontrolü yapıyoruz. Referans bizim için çok önemli, çünkü adayın geçmiş performansı ve iş yapış tarzı hakkında bilgi edinmemizi sağlıyor.

Hise Global:

İşlerin, projelerinin karmaşıklığı ve uzmanlık gereksinimlerine bağlı olarak işe alım süreçlerinde farklı yöntemler kullanabiliyoruz. Online iş ilanları, kariyer portalları ile uzmanlık gerektiren pozisyonlar için sektör içindeki profesyonel ağlar ve kişisel referanslar üzerinden aday bulma yöntemini tercih edebiliyoruz.