**1.soru: “Personel Bulma (Personel tedariki)”, “Personel Seçme” olgusundan farkı nedir?**

Personel tedariki sürecinde uygun adaylar açık veya örtülü bir şekilde piyasadan araştırılır. Uygun adaylar bulunarak kendilerine teklif götürülür ve örgüte başvurmaları ve form doldurmaları için ikna edilmeye çalışılır. Personel bulmada tek bir aday üzerinde durulmaz. İyi olduğu düşünülen tüm adayların örgüte başvurarak havuzda bulunmaları ve değerlendirme havuzunda yer almaları sağlanmaya çalışılır. Daha sonra bunlardan en iyisi tercih edilir. Tercihte de bir seçme olgusu vardır, fakat bu seçme, test ve ölçümlere dayanmaz. Personel bulmada, uygun adayın araştırılması, bulunması ve örgütü başvurması için teşvik edilmesi söz konusudur. Bu kişilerle işe başvurdukları için “iş sözleşmesi” yapılmaz. Başvuruları uygun adaylar havuzuna alınır. Formları özel bir dosyada saklanır. Başvurunun kabul edilmesi, adayın uygun şartlarda “düşünülebileceği” anlamına gelir. Düşünülmeyen adaylar havuza alınmaz. Başvuru formları iptal edilir.

Personel seçme sürecinde ise nitelikleri iyi bilinmeyen çok sayıda başvuruyu değerlendirmek için adaylara belirli testler uygulanarak en iyileri belirlenmeye çalışılır. Personel seçme sürecinde kişiler hakkında ön araştırma yapılmaz. Personel bulma olumlu bir süreçtir. Adaylar negatif duygulara sahip olmazlar. Personel seçme olgusu ise adaylarda kaygı ve endişe yaratır. Personel Seçmede, süreç tamamlandıktan sonra seçilen kişilerle iş sözleşmesi yapılır.

**2.soru: Personel Tedariki ve Personel Seçme yaparken faydalanacağımız araçlar ve kaynaklar ve bir pozisyon boşaldığı zaman işletmenin boş kalan yeri değerlendirme dosyasında bulunması lazım olan kaynaklar ?**

1. İnsan kaynakları planın yapmak. Kurumda belli bir pozisiyon boşaldığı zaman işe kimi alacağımız belirli olması için.

2. İş tanımları. İşletmede mevcut olan bütün pozisiyonlar için iş tanımları önceden incelnmesi ve çıkarılması lazım.

3. İş gerekleri ( İş gören gerekler). Personelin kvalifikasiyonun niteliklerini açıklayan bilgiler. O işi yaparken hangi kvalifikasiyona ihtiyacımız var onu bu dosiyadan öğrenebiliriz.

4. Meslek standartları ve O\*Net. Pozisiyonla ilgili Meslek standartları ve O\*Net- ten tamamlayarak çalışacak kişinin hangi yeteneklere sahip olması lazım onu araştırıyoruz.

5. Mülakat sorular listesi

6. Seçim kriteriler listesi

7. Alım ve Seçim Rehberi veya Kılavuz

**3. Soru. Alım ve seçim rehberinin politkaları?**

1. Personel seçim politikası

2. Ücretleme politikası

3. Personel seçim sürece

1. Personel seçim politikası işletmemizde pozisiyonlara eleman seçilirken rekabet şartlarında personelin boşmaması sağlanır.

Personeli işe alırken cinsiyet, din, engellilik, yaş, boy, ağırlık, çocuk sayısı, fiziksel yetersizlikler gibi faktörler dikkate alınmaması lazım. Sadece kişinin bilgi yetenekleri ( BYB) ve alınacak pozisiyona uygun davranışları.

2. İşletmede çalışacak personeller piesa ortalamasının üzerinde olan kişiler arasınan seçilir ve kendilerine piesa ortalaması üstünde ücret ödenir.

3. Personel seçim ve personel tedariki uygulamalarında ailesel istihdama izin verilmeyecek. Mesela karı ve kocası aynı yerde çalışamazlar. Hatta akrabalar da bir yerde çalışamazlar.