

Is Gucu Tedariki ve Secimi Nedir?

Calisma Kagidi

Tedarik adaylari tanimlar ve cekeer; secim basvuru eleme, testler, gorusmeler ve referans kontrolleri ile degerlendir. Birlikte huni olustururlar: bircok basvuru nitelikli birkac eleme gecir ust adaylar gorusulur en iyi aday secilir yeni calisan egitimi.

Sorular

1. Ortak ise alim hatasi

- A) Birini cok nitelikli oldugu icin ise almak
- B) Birden cok secim yontemi kullanmak
- C) Gorusmelerde yapilandirilmis sorular sormak
- D) Referans kontrol etmek

2. Neden is acilislari birden cok kanalda yayinlanir (LinkedIn, is panolari, tavsiyeler)?

- A) Zaman kaybi
- B) Daha genis yetenek havuzu, pasif adaylar erisim, farkli demografiler basvuru
- C) Sadece LinkedIn calisir
- D) Tavsiyeler dis yetenegi caydirir

3. Aday teknik test'te basarili ama gorusmelerde kotu. Karar?

- A) Ise al (beceriler > kisilik)
- B) Reddet (zayif iletisim, kultur uyum riski)
- C) Role bagli
- D) Onlara baska sans ver

4. Yuksek devir (1 yil icinde %50). Ilk tanilama?

- A) Maas azalt
- B) Yeni calisan egitimini ve 30/60/90 kontrol'u gozden gecir; cikan personelden neden ayrildiklarini sor
- C) Daha az ise al
- D) Hicbir sey yapilacak yoktur

5. Veri analisti ise aliyorsun. Bir tedarik sureci tasarla.

6. 80 basvuru aldin ama 1 ise aldin. Surec cok secici miydi?

7. Uc esit nitelikli aday. Birinin maas beklentisi dusuk. Kimi ise al?

8. Tanimla: Tedarik ile secim arasindaki fark nedir?

9. Tanimla: Is analizi nedir?

10. Tanimla: Neden hem gorusme hem test secimde kullan?

Cevap Anahtari

1. A) Birini cok nitelikli oldugu icin ise almak - Cok nitelikli ise alinmis sik cikar (bikiyor, daha buyuk meydan okuma aramak) veya kiziyor. Role uyum > ozgecmis.
2. B) Daha genis yetenek havuzu, pasif adaylar erisim, farkli demografiler basvuru - Farkli adaylar farkli kanallar kullan. Birden cok kanal basvuru havuzunun kalite ve cesitliliğini artırir.
3. C) Role bagli - Baglam onemli. Teknoloji-agirlik, solo rol? Beceriler onemli. Musteri karsi-karsiya veya takim rol? Iletisim ve kultur uyum kritik. Her iki sinyal kullan.
4. B) Yeni calisan egitimini ve 30/60/90 kontrol'u gozden gecir; cikan personelden neden ayrildiklarini sor - Yuksek devir uyum veya yeni calisan egitimi sorunu sinyali, zorunlu olarak maas degil. Cikis gorusmeleri kaliplari goster (acik olmayan beklentiler, destek yok, kotu yonetici uyum).
5. Is analizi: Sorumluluklar (SQL sorgulari, pano, raporlama), beceriler (SQL, Tableau, Python, istat). Tedarik: LinkedIn, Veri Isleri, teknoloji haber bultenlerinde yayinla. Calisan tavsiye bonusu. Eleme: CV + kapi mektubu. SQL + Tableau deneyimi, lisans derecesi'ni filtrele. Test: SQL testi (3 sorgu) + Tableau pano mini-proje. Gorusme 1: Davranissal (insight buldugun bir zamani anla) + teknik (pano projenizi tasvir edin). Gorusme 2: Kultur ve yonetici uyumu (degerler, calisma tarzi). Referans: Son 2 rol'de analitik beceriler ve isbirligi kontrol et. Teklif: Rekabetci maas, yordimcilar. Egitim: Arkadas sistemi, 30 gunluk kontrol (araclar/sureclere).
6. Hesapla: 80 basvuru 10 elemeyi gecer (%12,5) 4 gorusme (%5) 1 ise alinir (%1,25). Baglam onemli: Kidemli rol + oldukca rekabetci pazar = yuksek secicilik normal. Giris seviyesi ve yuksek devir? Cok siki olabilir. Kirmizi bayraklar: Ust tavsiyeler (personel arkadaslar) eleme'de reddediliyorsa, surecin kor noktaları olabilir. Iyilestirme: Ise alinan sonrasi reddedilen adaylari anket yap; basari (tahmin gecerliliği) izle.
7. Tuzak: Maliyet temelinde ise almak tersine doner - yetersiz odenen ise alinmis daha hizli cikar veya rol'den hoslanmaz. Daha iyi Yaklasim: Motivasyon ve uyum degerlendir. Neden dusuk maas? Yeni sehre mi tasindi? Misyonu paraya mi tercih ediyor? Kariyer degisikligi? Gorusme: Derinlestir, icsel motivasyon ve uzun vadeli uyum. En dusuk maliyet aday motifsiz ise, kacin. Teklif: Rol ve pazar icin adil para ver. Tutumlulugu > kisa vadeli tasarruf.
8. Tedarik adaylari cekir (kaynak belirleme, reklamlar, tavsiyeler). Secim degerlendir (eleme, testler, gorusmeler) en iyi secmek icin.
9. Rolun sistematik calismasi: gorevler, gerekli beceriler, egitim, deneyim, calisma kosullari. Is aciklamasi ve tedarik temeli.
10. Gorusme iletisim, kultur uyumu ve icsel motivasyon degerlendir. Testler teknik beceri objektif olcer. Birlikte tam resim.

Bounlu

Tum kartlar, adim adim cozumler ve AI hoca destegi Notek uygulamasinda.
Sinav tarihlerini Promy otomatik hatirlaticiya ceviriir.