**AHP Yöntemleri Entegrasyonu Personel Seçim Problemi: Perakende Sektöründe Bir Uygulama**

İnsan kaynaklarında personel seçimi çok önemli bir karardır. Yapılacak işe uygun personelin seçimi hem şirketin geleceği hem de alınacak personelin verimliliği açısından önemlidir. Bu çalışmada, perakende sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın satış danışmanı seçim problemi ele alınmıştır. Problemin çözümünü bulmak için analitik hiyerarşi süreci kullanılır.

İlk olarak başvuru yapan adaylar, uygulama yapılacak kurumsal firmanın beklentilerine göre ön elemeden geçirilmiştir. Firmada uzman kişiler tarafından belirlenen kriterler dikkate alınarak analitik hiyerarşi süreci ile kriterler ağırlıklandırılmıştır. Son aşamada elemeden geçen adaylar için PROMETHEE sıralama yöntemi kullanılmış ve en uygun aday belirlenmiştir.

***Personel Seçim Problemi***

Şirket koşullarını dikkate alarak doğru personel seçimi, işgücü maliyetlerini optimize etmek ve kurumsal hedeflere ulaşmak için insan kaynaklarının öncelikli hedefidir. İnsan kaynakları yönetiminde personel seçim işlevinin amacı, çalışan yetenekleri ile işin gerekleri arasındaki en iyi ilişkiyi kurmak için; çalışmak üzere kuruma başvurmuş adayların,

**KRİTERLER**

\*Bağlılık (sadakati)

\* Eğitim düzeyi

\*Tecrübesi(iş deneyimi)

\* Kalite (İşin kalitesi)

\*İşe karşı tutumu

\*Liderlik yeteneği

inceleyerek, adaylar arasından en uygun yeteneklere sahip olanları göreve çağırmaktır. İşletmelerde personel seçimi boş bulunan bir kadroya başvuruda bulunan adaylar arasında söz konusu işin gereklerini en iyi şekilde karşılayabilecek olanı belirleme işlemidir (Paksoy ve Esnaf, 1995).

İşletmeler alınacak personeli niteliklerini belirledikten sonra insan kaynağının nereden temin edileceği saptanmalıdır. Pozisyona uygun adaya göre iç ya da dış kaynak kullanılmasıyla ilgili stratejiyi insan kaynakları belirlemektedir. İşletme içinden iş gören bulma imkanı var ise iç terfi veya görev değişikliği yoluyla problem çözülebilmektedir. İşletme yeni kuruluyor ya da iç kaynak kullanımı mümkün değil ise dış kaynak kullanılmaktadır. İşgören bulma ve seçme, işletme faaliyetlerinin etkin bir biçimde yürütülmesinin ve insan kaynakları yönetimi işlevlerinin yerine getirilmesinin ön şartı olmaktadır. Personel seçimindeki doğru karar verme, diğer işlevlerin yerine getirilmesindeki başarıyı etkileyici bir role sahiptir. Bu konuda yapılacak hataların sonradan düzeltilmesi oldukça zordur. Bazı hataların soyutlanması mümkün olsa bile, bu büyük maliyet ve zaman kaybına yol açmaktadır. Bu nedenle, işe yeni alınacak personelin, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklere sahip olup olmadığının güvenilir bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir .

Seçim işlevinde önemli olan iştir. Yerleştirmede önemli olan ise, eldeki aylak işgücünün bir yere uydurulmasıdır. Dolayısıyla seçim esnasında ortaya çıkan kaygı, belli bir işin yapılabilmesi için en yetenekli kişiyi bulmak iken, yerleştirme söz konusu olduğu takdirde, kişinin bir işe yerleştirilmesi kaygısı ön plana çıkmakta ve o kişinin bazı yeteneklere sahip olması gereği ikincil koşul olmaktadır. Yani seçim işleviyle kişide bazı mutlak yetenek ve nitelikler aranırken yerleştirme düzeninde kişinin şu veya bu niteliklere sahip olması, kişinin o işe atanmasında kendisine bir üstünlük kazandırmakta, işin yapılması işin aranan bütün niteliklere sahip birisi yoksa bu niteliklerin bir kısmından fedakârlık edilerek mevcut yetenek ve niteliklerle yetinilmektedir. Personel seçiminde en sık kullanılan yöntem ilanlardır. İlanlar gazete, dergi, anlaşmalı insan kaynakları siteleri yoluyla gerçekleştirilir. İlana başvuran adaylar ön değerlendirmeden geçirilir. Ön değerlendirmeyi geçen adaylara kişilik envanter testi uygulanır ve mülakat yapılır. Tüm bu aşamaların sonucunda en uygun aday seçilir.