**Proje Taslağı: İK Departmanı İçin Ağırlıklı Değerlendirme Yazılımı**

**Proje Amacı:**

**Bu yazılım, insan kaynakları departmanının işe alım süreçlerini daha hızlı, objektif ve verimli hale getirmeyi amaçlar. Başvuruları otomatik olarak değerlendirerek, adayları belirlenen kriterlere göre skorlama yapacak ve en uygun adayları belirleyecektir. Bu sayede, İK departmanının iş yükü hafifler ve daha kalifiye çalışanlar şirketin bünyesine katılır.**

**Yazılımın Temel Özellikleri:**

**1. Aday Değerlendirme ve Skorlama Sistemi:**

**- Yazılım, başvurulan pozisyon için gerekli kriterlere göre başvuru sahiplerini değerlendirir.**

**- Pozisyona uygunluk, deneyim, eğitim durumu, yabancı dil seviyesi, sertifikalar,**

**ekstra yetkinlikler gibi faktörlere göre sıralama yapılır.**

**- Bu faktörlerin her birinin bir ağırlık puanı vardır. Örneğin, yabancı dil bilme kriteri daha yüksek bir ağırlıkla değerlendirilir.**

**2. Ağırlıklı Puan Sistemi:**

**- İşe alım kriterlerine belirlediğiniz ağırlıklar atanabilir. Örneğin:**

**- Deneyim: %40**

**- Yabancı Dil: %30**

**- Eğitim Durumu (Okul ve Mezuniyet Notu): %20**

**- Diğer Sertifikalar ve Ekstra Yetenekler: %10**

**- Bu oranlara göre her aday, başvurduğu pozisyon için toplam puan alır. Bu puan, adayın uygunluk derecesini belirler.**

**3. Pozisyon Bazlı Skala:**

**- Yazılım, pozisyon için gereken deneyim süresi ve eğitim düzeyini göz önünde bulundurarak, adayları belirli skalalarda yerleştirir.**

**- Örneğin, pozisyon için 5 yıl deneyim istendiğinde:**

**- 3 yıl deneyimi olan aday: B1 seviyesinde.**

**- 4 yıl deneyimi ve daha bilindik bir okuldan mezun olan aday: A3 seviyesinde.**

**- Bu sınıflandırma, pozisyona uygunluklarına göre adayları daha net şekilde segmentlere ayırır.**

**4. Dinamik Kriter Belirleme:**

**- İnsan kaynakları departmanları, farklı pozisyonlar için farklı ağırlıklar belirleyebilir. Örneğin, bir pozisyon için deneyim ağırlıklı bir değerlendirme yapılırken, başka bir pozisyon için yabancı dil ağırlıklı bir değerlendirme yapılabilir.**

**- Yazılım, İK departmanına pozisyona özgü ağırlıkların dinamik olarak belirlenmesini sağlar. Bu sayede, farklı pozisyonlar için kişiselleştirilmiş değerlendirme yapılabilir.**

**5. Otomatik Atama ve Öneri Sistemi:**

**- Yazılım, adayların toplam puanlarına göre sıralama yapar ve en yüksek puanlı adayları\* öne çıkarır.**

**- İK departmanı, bu sıralama sonucunda daha hızlı karar alabilir ve daha uygun adayları seçebilir.**

**Örnek Uygulama:**

**- Diyelim ki bir yazılım geliştiricisi pozisyonuna başvuru yapıldı:**

**- Aday 1: 3 yıl deneyim, daha düşük bir okuldan mezun, orta seviyede İngilizce bilme.**

**- Puan: Deneyim (%40) = 12, Eğitim (%20) = 10, Yabancı Dil (%30) = 8, Toplam Puan = 30**

**- Sonuç: B1 sınıfı**

**- Aday 2: 4 yıl deneyim, bilindik bir okuldan mezun, ileri düzey İngilizce.**

**- Puan: Deneyim (%40) = 16, Eğitim (%20) = 18, Yabancı Dil (%30) = 25, Toplam Puan = 59**

**- Sonuç: A3 sınıfı**

**Bu adaylar, toplam puan ve skor üzerinden sıralanır ve İK departmanı hangi adayın pozisyon için daha uygun olduğuna kolayca karar verebilir.**

**Yazılımın Faydaları:**

**- Zaman Tasarrufu: Adayların manuel olarak değerlendirilmesinin önüne geçer ve otomatik sıralama ile süreç hızlanır.**

**- Objektiflik: Her adayın değerlendirilmesi, belirlenen objektif kriterlere ve ağırlıklara dayanır. Bu da değerlendirmelerde insan hatasını en aza indirir.**

**- Daha Kalifiye Adaylar: Adaylar, belirlenen kriterlere göre sıralandığından, en uygun ve en kalifiye adaylar öne çıkar.**

**- İK Yükünün Azaltılması: Otomatikleştirilmiş süreçler sayesinde İK departmanının yükü hafifler, zamanları daha verimli kullanılır.**

**- Esneklik: İK departmanı, her pozisyon için farklı kriter ağırlıkları belirleyebilir, böylece her pozisyonun ihtiyaçlarına göre özelleştirilmiş değerlendirmeler yapılabilir.**