

Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası

Dr. Zerrin YÖNEY FIRAT

Uludağ Üniversitesi - İ.İ.B.F. - Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Günümüzde her büyüklükte işletme için işgücünün önemi tartışılmayacak kadar açıktır. Bu nedenle işletmelerin, yapacakları iş, ne olursa olsun yeni işe alacakları kişiler önemlidir ve özel olarak seçilmeleri gerekir. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında da işletmeler işe yeni alacakları elemanları son derece dikkatli seçmek istemektedirler. Özellikle belirli bir mesleki bilgi birikimi, teknik ve kültürel donanım gerektiren işler için kaliteli olan yüksek eğitilmiş işgücünün istihdamı işletmeler için ayrı bir öneme sahiptir. Üniversiteler ise, bu konu da işletmelerin en önemli kaynağıdır. Hizmete girişin öğrenim düzeyine bağlı olduğu rütbe sisteminde kaynak yeni mezunlardır. Bu nedenle üniversiteler başlangıç düzeyindeki işler için uygun elemanların bulunabileceği bir kaynaktır(Aytaç; 1997, s.50).

İşe alma sürecinde dış kaynaklara yönelen işverenler için üniversitelerin işe yerleştirme büroları eleman temini konusunda yardımcı olabilecek temel birimler olması gerekir. Ülkemizde bu yönde çalışmalara ilk kez 1988 yılında Hacettepe ve 19 Mayıs Üniversitelerinde başlanmıştır. İş ve İşçi Bulma Kurumu ile ortak çalışma sonucunda oluşturulan Üniversite İstihdam Danışma Büroları'nın büyük ilgi görmesi sonucu aynı yıl Ege ve 9 Eylül Üniversitelerinde de İstihdam Danışma Büroları kurulmuştur. Bu büroların öğrencilerden yoğun ilgi görmesine karşılık işverenlerden beklenen ilgi görülememiştir. Ayrıca bu merkezlerin amacı, üniversiteden mezun olanların mesleklerine uygun alanlarda istihdamı, öğrencilerin ise kısa süreli ve geçici işler bulmalarına yönelik çalışmalar olmasına rağmen çalışma mevzuatında standart dışı çalışmaların düzenlenmemiş olması, bu merkezlerin amaçlarına yönelik çalışmasını engellemiştir. Yalnız mezuniyet aşamasındaki ya da yeni mezun gençlerin işe yerleştirilmesinde aracılık hizmetleri vermek zorunda kalan bürolar sadece bahar aylarında kısa dönemli bir yoğunluk yaşamışlardır. Bu durum tanınmalarını engellemiş ve zaman içinde büroların işlerliği kalmamıştır.

Üniversite İstihdam Bürolarının ülkemizde geç kurulması, kurulduktan sonra ise, yeterince etkin olamaması gerek işletmeleri gerekse üniversiteleri yeni yöntemler aramaya itmiştir. İşletmelerin insan kaynakları yöneticileri mezuniyet öncesi dönemde üniversiteleri dolaşarak aradıkları niteliklere uygun elemanları bulmak için öğrencilerle görüşmeler yapmakta ve koşullarına uygun

olanlara iş teklifleri götürmektedirler. İşletmeler bu aşamada ziyaret edecekleri üniversitenin seçimine önem vermektedirler. Özellikle büyük ölçekli işletmeler kamuoyunda yer edinmiş üniversiteleri tercih etmektedirler. Ancak çok büyük zaman ve maliyet isteyen bu yöntem her işletme için uygun olmamaktadır. Oysa gözden uzak tutulmaması gereken konu, yerel üniversitelerin işgücü bulma maliyet ve sürecini kısalttığı gerçeğidir (Aytaç; 1997, s.52). Bazı işletmeler ise, şirket tanıtım günleri (kariyer günleri) düzenleyerek kendilerini mezuniyet aşamasındaki adaylara tanıtma yolunu seçmektedir. Bu yöntem bireysel girişimlere dayandığı için organizasyonda çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Organizasyonların kısa süreli olması nedeniyle istenen öğrenci kitlesine ulaşma olanağı azalmakta ve çoğu zaman öğrencilerle bire bir görüşme olanağı elde edilememektedir.

Son yıllarda ise, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun her yıl Mayıs ayının ilk yarısında düzenlediği İstihdam Haftası çerçevesinde üniversiteler ile işbirliği yaparak düzenlediği İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarları üniversite öğrencilerinden ve başta fuarların açıldığı üniversitelerin bulunduğu bölgedeki işletmeler olmak üzere pek çok işletmeden büyük ilgi görmektedir.

İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarlarının Amacı

İstihdam Fuarlarının amacı; üniversite gençlerine işgücü piyasası ile ilgili bilgiler aktarmak, tanıtmak, onları çalışma hayatına hazırlamak, mezun olma durumunda olanlara çalışabilecekleri işyerleri konusunda bilgi sağlamak ve rehberlik etmek, staj ve mezuniyet sonrası istihdam olanakları hakkında bilgilendirmektir. Nitekim düzenli olarak 1991 yılında kutlanmaya başlanılan İstihdam Haftası çerçevesinde önce İstanbul ve Ankara'da daha sonra başta Bursa olmak üzere üniversite bulunan birçok ilde düzenlenmeye başlanılan İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarlarına ilk yıllarda katılımcı işletme sayısı son derece az olurken, yıllar geçtikçe bu fuarlara öğrenciler kadar işletmelerinde ilgisi artmıştır. Son yıllarda bazı işletmelerin, geçmiş yıllardaki iş başvurularını değerlendirerek işe aldıkları yeni mezun gençler de referans kabul ederek, üniversitelerin belirli fakülte veya bölümlerine özel ilgi gösterdikleri, bazı durumlarda kendi bölgelerindeki üniversiteler bünyesinde açılan İstihdam Fuarları yanında diğer şehirlerde düzenlenen fuarlara da katıldıkları gözlenmektedir. Böylece bu fuarların en önemli yararlarından biri de yerel üniversitelerin bölge ve ülkede tanınması olmakta, üniversite-sanayi işbirliği için önemli bir aşama kaydedilmektedir.

İstihdam Fuarlarında Gerçekleştirilen Faaliyetler

İstihdam Fuarları aracılığı ile üniversite öğrencileri işletme temsilcileri ile yakın ilişki içine girip, amaca yönelik her türlü bilgiye ulaşma olanağına kavuşmaktadırlar.

Bu fuarlar aracılığı ile üniversite öğrencileri;

- İşletmelerin üretimleri ve pazar içindeki etkinlikleri,
- Personel politikaları,
- Personel profilleri,
- Organizasyon yapıları,
- İşletmelerin ileriye yönelik hedefleri,
- İşletmelerin çalışma koşulları,
- İşletmelerin eleman tercihinde gözönünde tuttukları noktalar,
- Çeşitli sektörler ile bu sektörlerdeki işgücü profili,
- Meslektaşlarının yapmış oldukları çalışmalar ve onların iş deneyimleri hakkında bilgi alabilmektedirler.

Bütün bunlar üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına atılmadan önce mezuniyet sonrası karşılaşılabilecekleri olası durumlara yönelik hazırlanma ve ileriye yönelik kariyer hedeflerini şekillendirme şanslarını arttırmaktadır. Ayrıca mezuniyet aşamasındaki öğrenciler Staj ve İş bağlantıları kurabilmekte, talep oldukları pozisyonlar, şirketin ileriye yönelik hedefleri ile kendi ulaşmak istedikleri kariyer hedeflerini karşılaştırma olanağı bulunmaktadır.

İstihdam Fuarları Aracılığı ile İşe Alma Süreci

Klasik anlamda işletmelerin üniversitelerden mezunları işe alma süreci dört aşamadan geçer (Dereli; 1996, s.45).Birinci aşama öğrencilerin ilgisini oluşturmak ve öz geçmişlerini alarak mülakat kaydı yapmaktır. İkinci aşama öğrencilerle yapılan mülakatları içermektedir. Üçüncü aşama mülakat sonucu seçilen öğrencilerin işletmeye davet edilmesidir. Dördüncü ve son aşama ise, aranan niteliklere uygun öğrencilerin daha kesin bir biçimde belirlenerek iş tekliflerinin yapılmasıdır.

İstihdam Fuarlarında bu sürecin ilk iki aşaması çoğunlukla birlikte yapılmaktadır. Bu yöntemle kişisel ilişkilere ağırlık verilebilmekte bir yandan öğrencilerin işletme ile ilgili bilgiler alması sağlanırken diğer yandan da işletmeler mezuniyet dolayısıyla iş hayatına atılmaya hazırlanan adaylarla ön görüşmeyi klasik görüşme teknikleri dışında adayların kendilerini rahat hissettikleri bir ortamda yapmaktadırlar. Nitekim bu tarz ortamlarda ilk görüşmeyi yapan işletme temsilcileri, öğrencilerin, gerek kendi sordukları sorularla gerekse sorulan sorulara verdikleri cevaplarla çok iyi değerlendirilebildiğini, bu ortamda yaptıkları ön görüşmelerdeki elemelerin çoğunlukla iyi sonuçlar verdiğini belirtmektedirler.

Başarının en önemli nedenlerinden biri de, öğrencilerin okuldaki durumlarının, ahlaki yönlerinin ve mezuniyet derecelerinin ilk elden öğrenilebilmesidir. Böylece işe alınması düşünülen öğrenci hakkında kapsamlı bilgi alınabilmekte referans gösterilen kişilerle konuşma olanağı bulunduğu için yanılma olasılığı düşük olmaktadır.

Öte yanda bazı işletmeler üniversite öğrencilerine yaz aylarında staj olanağı vermektedir. Uygulanan staj programları işletmelerin öğrencileri bu sürede gözlemleyip, bazılarını sürekli olarak işe alma kararı vermelerinde etkili olmaktadır.

İşverenlerin İstihdam Fuarlarına Yaklaşımı

Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları Servisinin PİAR-GALLUP'a 1996 yılında yaptırttığı Genç İşgücü Araştırması'nda araştırma kapsamındaki işletmelerin %75.2'si yeni mezun adayların işe uygunluğunu yüz yüze görüşme yöntemi ile tesbit ettiklerini belirtmiştir. Yine aynı araştırmada işletmelerin yeni mezun adayların öncelikle çalışkan, istekli, aktif ve hırslı olmasını (%21.7), daha sonra sırası ile insanlarla iyi iletişim kurabilecek yapıya sahip, dışa dönük olmasını (%15.8), dış görünüm, davranış ve konuşmalarının düzgün olmasını (%14.9), eğitim, teknik bilgi yeterliliği ve beceri sahibi olmasını (%14.9), kişilikli ve kültürlü olmasını (%13.9), yabancı dil ve bilgisayar kullanmasını bilmesini (%11.9), yaratıcı olmasını, risk olmayı bilmesini (%9.9), şirket kültürüne ters düşmemesini (%8.9), ve hedeflerini belirlemiş olmasını (%8.9) aradıklarını belirtmektedirler.

Ancak aynı araştırmaya katılan işletmelere İstihdam Fuarlarına ya da Kariyer Günlerine katılıp katılmadıkları sorulduğunda %9.9'u olumlu cevap vermiştir. Ayrıca yalnız %6.7'si bu tarz çalışmaları etkin bulduğunu belirtmiştir. Bu aşamada üniversitelerin, bu çalışmaları düzenleyen kuruluşların, öğrencilerin ve bu yöntemle iş bulan eski öğrencilerin sistemin etkililiğinin artırılması için özel çaba göstermesi gerekmektedir. Zira işverenlerin temel sorunları yeni mezunları işe almamak ya da üniversiteler ile işbirliği kurmak istememek değil, bu yöntemlerin etkin olduğuna inanmamak, işe alma yöntemlerinde klasik usullerin dışına çıkamamaktır. Oysa istihdam fuarlarının temel işlevleri, işe yerleştirme hizmeti sunmak değil, üniversite-sanayi işbirliğini geliştirerek, bu gelişmelerin sonucunda iş ve staj olanakları sağlamaktır.

Öğrencilerin İstihdam Fuarlarından Beklentileri

Her öğretim yılı sonunda üniversiteden mezun olan öğrencilerin nerelerde ve nasıl iş bulacakları bir sorun haline gelmektedir. Özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu dönemlerde işgücü piyasasına yeni giren gençlerin iş bulma süresi daha uzun olacaktır. Ancak bunun yanında her dönemde karşılaşılan sorunlardan bir diğeri ise; çalışılacak işyerinin seçimi olmaktadır. Üniversiteye girişte yapılan doğru seçimin öğrencilik hayatındaki başarıda önemli payı olduğu gibi, üniversiteden mezun olanlarında kendi bilgi beceri, yetenek, ilgi ve en önemlisi eğitim ve kariyer hedeflerine uygun bir işe girmeleri başarı şanslarını arttırmaktadır. İstanbul'da 1997 yılı sonunda yapılan bir araştırma, araştırma kapsamındaki çalışanların %82'sinin işinden memnun olmadığını ve en sorunlu kesimin üniversite mezunu ve 21-30 yaş arası gençler olduğunu ortaya

koymaktadır (Kariyer; Aralık 1997,s.40-42). Genç İşgücü Araştırmasına göre ise, gençlerin %76.7'si sektör ve işletme seçimini bilinçsiz yapmaktadır. Bu gerçekten hareketle mezuniyet aşamasındaki gençlerin "bir işe gireyim de ne olursa olsun" anlayışı ile değil, gelecek ile ilgili "beklenti ve hedeflerini" de içine alan kariyer planları doğrultusunda iş aramaları gerekmektedir.

Genç İşgücü Araştırması verilerine göre, araştırma kapsamındaki işletmelerin %3'ü elemanlarını üniversitelerde düzenlenen etkinliklerde bulduklarını belirtmektedirler. Aynı şekilde üniversite mezunu gençlerden de yalnız %2.2'si bu tarz etkinliklerde iş bulduklarını belirtmişlerdir. Tüm bu verilerden üniversitelerde düzenlenen etkinliklerin beklentilerin aksine, istihdama yönelik olmadığı gözlenmektedir. Ancak geçmiş dönemlerde Uludağ Üniversitesi'nde düzenlenen İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı'na katılan bazı işverenlerle yapılan mülakatlarda gerek fuarlarda gerekse fuarlar aracılığı ile işletmelerini tanıdığı için daha sonra kendilerine başvuran adaylar arasından aldıkları elemanlardan çok memnun olduklarını belirtilmiştir. Kuşkusuz bunun temel nedeni, iş başvurularının bilinçli olmasıdır. Bu bağlamda işletmeler kendi kariyer planlarını sağlıklı yapmış kişiler arasında eleman seçme olanağını bulmaktadır. Yeni mezun adayların çalışacakları işte "iyi bir ücret sağlanması" yanında "hedeflere ulaşmak için iyi bir adım olma" özelliğini de aramaları, gerek kendileri gerekse işletmeler açısından mutlak başarıyı getirmektedir.

İstihdam Fuarları bu açıdan bakıldığında temel fonksiyonlarından önemli bir bölümünü yerine getirmektedir. Zira önemli olan yalnızca bir işe girmek değil, huzurlu bir şekilde çalışabilecek, verimli ve etkin olunabilecek geleceğini çalıştığı ortamda görebilecek, maddi kaygılardan uzak bir işe girmektir.

- Mezuniyet aşamasına gelen gençlerin İstihdam Fuarlarında;(Kariyer; Aralık 1997, s.53);
- İşletmeler hakkında karar verirken iyi bilgilenmesi ve işletmelerin potansiyel gelişimlerine bakması,
- İşletmenin elemanlarına yaklaşımlarını iyi öğrenmesi,
- Salt maddi olanakları değerlendirmemesi,
- Kariyerini olumsuz etkileyebilecek kısa süreli işlerden kaçınması,
- Huzurlu çalışabileceği bir işyeri araması,

Kendini gelecekteki hedeflerine taşıyacak bir iş ortamı seçmesi gerekmektedir.

Bu açıdan;İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri sektör, işletme ve iş seçmek için önemli bir araçtır.

Sonuç olarak; İstihdam Fuarları, hem yeni mezunların iş olanağına kavuşturulması hem de hem de iş dünyası ile yakın ilişki kurulması nedeniyle sürekli değişen ve gelişen iş dünyası taleplerinin

hızla öğrenilip değerlendirilmesi açısından önemlidir. Nitekim fuarlar aracılığıyla iş dünyası ile üniversiteler arasındaki bilgi alışverişi hızlanmakta, üniversite-sanayi arasındaki yakınlaşma ve işbirliği artmaktadır (Aytaç; 1997, s.51). Bu durum işgücü piyasasının koşullarının, ücret politikalarının, hızla gelişen ve değişen mesleklerdeki uzmanlıkların niteliklerinin ve çeşitli sektörlerdeki gelişme ve sorunların bilinmesi açısından son derece önemlidir.

Kaynaklar

- Aytaç, Serpil; "İşgücü İhtiyacının Karşılmasında Üniversitelerin İş Dünyası ile İlişkileri", Bakış, Mayıs-Haziran 1997,Sayı 60, s.50-53.
- De Cenzo, David- A.R.& Robbins, Stephen P.;Human Resources Management, John Willey,1996.
- Dereli, Toker; İnsan Kaynakları Yönetimi-İşgören Bulma ve Seçme, Yayınlanmamış Ders Notları, İst. Üni., İktisat Fakültesi, İstanbul 1996.
- Genç İşgücü Araştırması; Hürriyet Gazetesi İnsan Kaynakları, İst. 1996.
- Kariyer;"Gençler Bir İşten Diğereine Koşuyor",Kariyer Dünyası, Aralık 1997,S.3, s.52-53.
- Kariyer; "İş Bulmak Kolay İş Sevmek Zor", Kariyer Dünyası, Aralık 1997, S.3, s.40-43.
- Yüksel, Öznur; İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara,1997.



"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
"İş,Güç" Industrial Relations and Human Resources Journal

Haziran/June 1999, Cilt/Vol: 1, Sayı/Num: 1, Page: 23-28
ISSN: 1303-2860