MB Akademi
management of business

EKIM | E-KİTAP

TA ile Geri Bildirim

Deneyimi Tamamlayan ve Değer Yaratan İletişim



İçindekiler

01 Sürecin Eksik Halkası: Geri Bildirim

02 Geri Bildirimin Dönüştürücü Gücü

03 Nitelikli Geri Bildirim Nasıl Olmalı?

04 Zamanlama: Etkinin Belirleyicisi

05 Zor Ama Gerekli: Kaçınılan Alan

06 İçgörüden İyileştirmeye

07 İşveren Markasına Etkisi

08 Kültürel Bir Yaklaşım Olarak Geri Bildirim

09 Geleceğe Bakış: Şeffaf ve Öğreten Süreçler

Sürecin Eksik Halkası: Geri Bildirim

Talent Acquisition süreçleri çoğu zaman doğru adayı bulmaya odaklanır. Ancak sürecin aday tarafında nasıl deneyimlendiği, en az sonuç kadar önemlidir. Bu deneyimi tamamlayan en kritik unsur ise geri bildirimdir.

Adaylar için geri bildirim, yalnızca bir sonuç bilgisi değil; aynı zamanda sürecin anlamlandırılmasıdır. “Neden?” sorusuna verilen her yanıt, adayın kurumla kurduğu ilişkiyi şekillendirir.

Geri bildirimin olmadığı bir süreç, eksik kalmış bir deneyimdir.



> **Aday deneyimi, sonucun nasıl açıklandığıyla da şekillenir.**

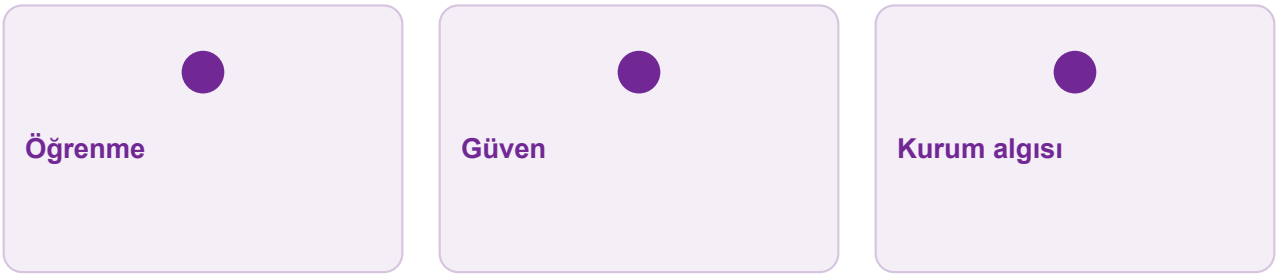
Geri Bildirimin Dönüştürücü Gücü

Doğru verilen geri bildirim:

- Öğrenme sağlar
- Güven oluşturur
- Kurum algısını güçlendirir
- Aday deneyimini derinleştirir

Aday seçilmemiş olsa bile, aldığı yapıcı bir geri bildirim sayesinde kuruma karşı olumlu bir bakış açısı geliştirebilir.

Bu da geri bildirimi yalnızca bireysel değil; aynı zamanda stratejik bir araç haline getirir.



> **Yapıcı geri bildirim, öğrenmeye ve güvene katkı sunabilir.**

Nitelikli Geri Bildirim Nasıl Olmalı?

Etkili bir geri bildirim, genel ve yüzeysel değil; spesifik ve geliştirici olmalıdır.

İyi bir geri bildirim:

- Net ve anlaşılırdır
- Somut gözlemlere dayanır
- Yargılayıcı değil, geliştiricidir
- Saygılı ve dengelidir

Örneğin yalnızca “uygun bulunmadınız” demek yerine, adayın güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını paylaşmak; süreci anlamlı hale getirir.

Somut gözlem

Net anlatım

Gelişim alanı

> **Yargı yerine somut gözlemi paylaşın.**

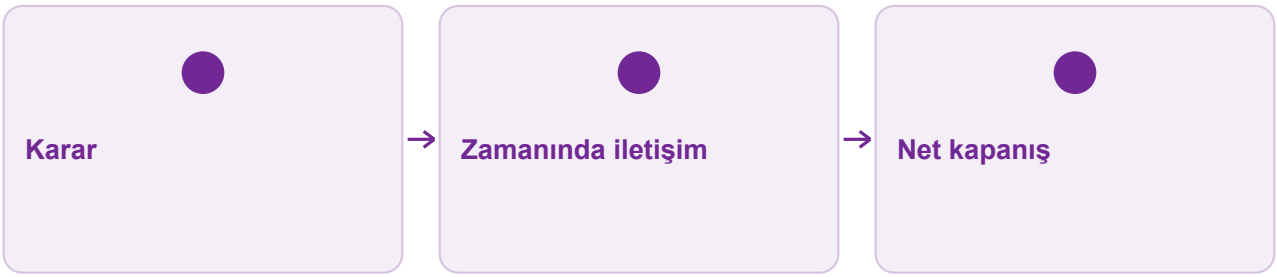
Zamanlama: Etkinin Belirleyicisi

Geri bildirimin içeriği kadar zamanlaması da önemlidir. Geciken geri bildirim, değerini büyük ölçüde kaybeder.

Zamanında verilen geri bildirim:

- Adayın süreci daha iyi anlamasını sağlar
- Kuruma olan güveni artırır
- Profesyonel bir izlenim yaratır

Bu nedenle geri bildirim, sürecin sonunda hatırlanan bir detay değil; planlanan bir adım olmalıdır.



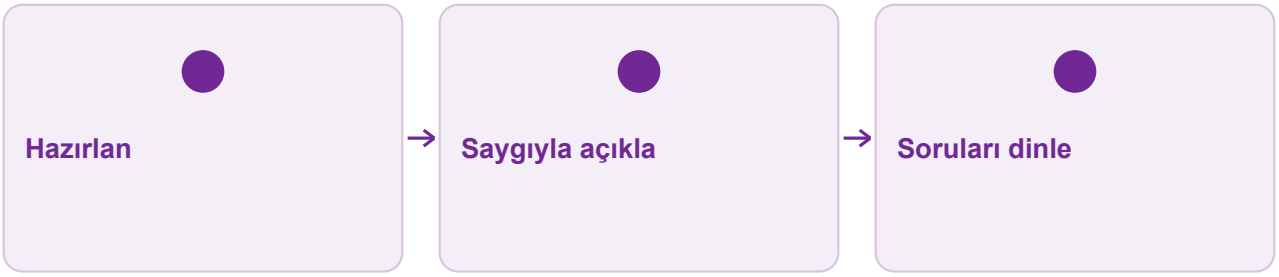
> **Geri bildirimi sürecin planlı bir adımı olarak ele alın.**

Zor Ama Gerekli: Kaçınılan Alan

Birçok organizasyon, geri bildirim vermekten kaçınır. Bunun nedenleri arasında zaman kısıtı, yanlış anlaşılma korkusu veya zor konuşmalardan kaçınma isteği yer alır.

Ancak geri bildirim vermemek, kısa vadede kolay; uzun vadede maliyetli bir tercihtir.

Çünkü sessizlik, çoğu zaman belirsizlik ve olumsuz algı yaratır.



Zor konuşmaları hazırlık ve açıklıkla yönetin.

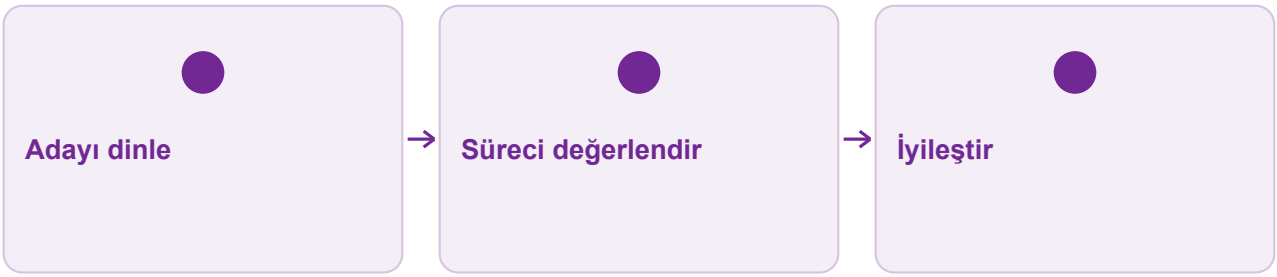
İçgörüden İyileştirmeye

Geri bildirim yalnızca adaylara değil; organizasyonlara da öğrenme fırsatı sunar. Adaylardan alınan geri bildirimler:

- Süreçlerin geliştirilmesine
- İletişimin iyileştirilmesine
- Deneyimin yeniden tasarlanmasına

katkı sağlar.

Bu yönüyle geri bildirim, çift yönlü bir öğrenme alanıdır.



> **Adayların geri bildirimi, kurum için de bir öğrenme kaynağıdır.**

İşveren Markasına Etkisi

Adayların TA süreci sonrasında yaşadıkları deneyim, kurumun işveren markasını doğrudan etkiler. Özellikle geri bildirim verilen süreçler, adaylar tarafından daha adil, şeffaf ve profesyonel olarak değerlendirilir.

Unutulmamalıdır ki: Her aday, aynı zamanda potansiyel bir marka elçisidir.

Deneyim

Algı

İşveren markası

> **İşe alım deneyimi, işveren markasının bir parçasıdır.**

Kültürel Bir Yaklaşım Olarak Geri Bildirim

Geri bildirim, yalnızca TA süreçlerine ait bir uygulama değil; organizasyonel kültürün bir yansımasıdır. Açık iletişimin ve gelişim odaklı yaklaşımın olduğu kurumlarda geri bildirim doğal bir akışın parçasıdır.

Bu kültür, zamanla tüm organizasyona yayılır.

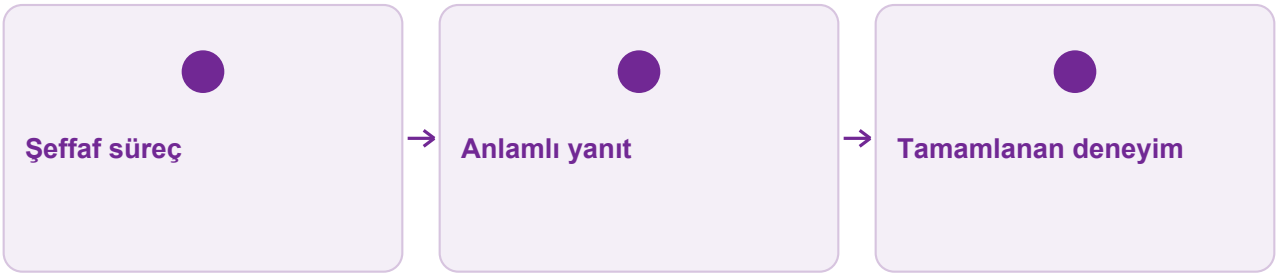
- **Açık iletişim**
- **Gelişim**
- **Geri bildirim**

> **Geri bildirim kültürü günlük iletişimle güçlenir.**

Geleceğe Bakış: Şeffaf ve Öğreten Süreçler

Geleceğin TA süreçleri, yalnızca hızlı ve verimli değil; aynı zamanda şeffaf ve öğretici olacaktır. Adaylara değer sunan, onları geliştiren ve süreci anlamlandıran yaklaşımlar ön plana çıkacaktır.

Sonuç olarak geri bildirim, bir “opsiyon” değil; deneyimin ayrılmaz bir parçasıdır. Ve iyi tasarlanmış bir geri bildirim, sürecin en güçlü çıktılarından biri olabilir.



> **Süreci, adaya anlaşılır bir yanıt vererek tamamlayın.**

Kaynak: Bülten, Ekim yazısı. Metin, e-kitap düzenine uyarlanmıştır.
Görseller yapay zekâ ile üretilmiş temsili çalışmalardır.