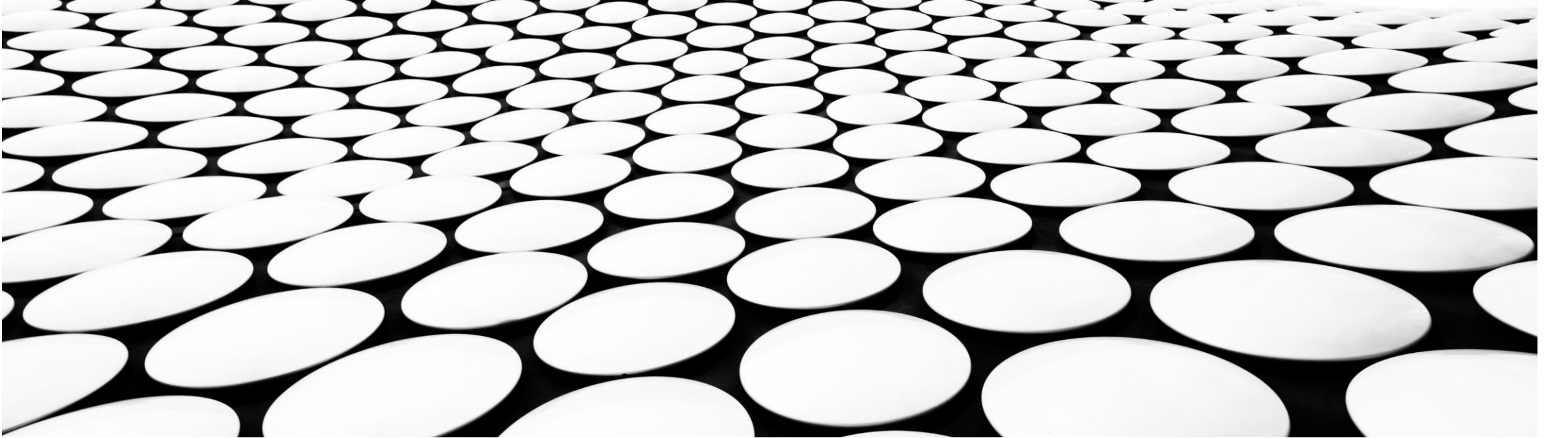




KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

DR. ÖĞR. ÜYESİ GÖZDE MERT

gozde.mert@nisantasi.edu.tr





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

BÖLÜM: KARİYER YAKLAŞIMLARI

1. Kariyerle İlgili Genel Kavramlar
2. Kariyer Yaklaşımları
3. Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Yönelik Değerlendirmeler





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

❖ Kariyer, Sonu Olmayan Bir Gelişme Yoludur

İnsanın kendisini geliştirmesinin gerçekten sonu yoktur. Kariyer, yaptığı işte insanın kendisini sürekli geliştirebileceğini düşündüğü alanları tespit edip, yaşam boyu bu alanda yoğunlaşarak kendini mesleki, ekonomik, sosyal, fikirsel ve duygusal açıdan tatmin edebilmesidir.





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

❖ Kariyeriniz Saygınlığınızdır

Kariyer, seçilen bir iş ve meslek yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deneyim kazanmak ve yeteneklerini geliştirmek, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmektir.

Diğer yandan kariyer, kişinin çalışma hayatında, işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşke anlamını da taşımaktadır.

Bireyler bir pozisyonda, yararlı tecrübelerini biriktirirler, daha sonra yeteneklerini geliştirip daha üst bir pozisyona geçerler. Bu anlamda kariyer, çıraklık, kalfalık ve ustalık dönemlerini içeren bir süreçtir.





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

❖ Kariyeriniz Ulaşabileceğiniz En Uç Noktadır

Kariyer, koyulan hedefler doğrultusunda gerekli eğitimleri alıp, iş deneyimi kazanırken, mesleki ve bireysel açıdan kişinin kendini gerçekleştirme sürecini ifade etmektedir.

Bu bağlamda, kariyer, insan ömrüyle sınırlı bir alanda mesleğinde sonuna kadar ilerlemektir.





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

❖ Kariyeriniz Sizi Sürekli Geliştiren Adımlarınızdır

Kariyer, bir durum tespitiyle kişinin kendi yeteneklerinin tespiti ve yeni yeteneklerinin keşfiyle başlayan ve belli bir planla hedefler koyularak ve uygulama sonucunda hedeflere ne derece ulaşıldığı kontrol edilerek mesleğinde sürekli gelişimdir.





KARİYER YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

❖ Kariyeriniz Yaşamınızdır

İnsanlar, yaşam düzeylerini kendileri belirler.

Seçtikleri mesleklerdeki ilerleme düzeyleri yaşam düzeylerinin göstergeleridir. Farklı mesleklerde farklı yaşam düzeyleri olabildiği gibi aynı meslekte, en temel yaşam düzeyinden en yükseğine kadar dağılmış yaşam düzeyleri görmek mümkündür.

Mesela: Bir işletme öğrencisi, mezun olduğunda, muhasebeci, mali müşavir veya yeminli mali müşavir olabilir. Bu mesleklerin her birinde yaşam düzeyi de fark edecektir. Diğer mesleklerde de bunun gibi olacaktır.

Ostim'de küçük bir işletmede müdür olmak, İstikbal Mobilya'nın bölge müdürü olmak ve Ülker'in genel müdürü olmak arasında, kariyer farkları olduğu gibi, bu pozisyonların meydana getireceği yaşam düzeyi farklılıkları da olmaktadır.





1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Hareketleri

Bireyin kariyeri ile ilgili olarak farklı örgütlerde çalışması ya da aynı örgütte farklı düzeylerde görev yapması anlamına gelmektedir.



Her durumda kariyer hareketliliği için amaçlanan konu sürekli yükselmedir. Kariyer hareketliliği bireyin iş yaşamındaki tatmin arayışlarının ve başarısının göstergesidir.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Durağanlığı

Bireyin kariyer yaşamında oluşan duraksamaları ifade etmektedir.



Durağanlık dönemleri, bireyin kariyeri ile ilgili özelliklerini geliştirme, aile-iş ilişkilerini düzene koyma ve gelecekteki çalışmalarını için fiziksel ve psikolojik enerji toplama yönünde yararlı olabilmektedir.

Ancak kariyer durağanlığının gereğinden fazla uzamasıyla, bireyin ve dolaylı olarak da örgütün fonksiyonlarını yerine getirememeye konumuna geleceği açıktır.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Platosu

Durağanlık dönemine ilişkin en fazla kullanılan kavram kariyer platosu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer platosu, görevler arasında geçişin ya da yükselmenin mümkün olmadığı bir dönem olarak görülmektedir. Herhangi bir pozisyonda bekletilme süresi ya da yükselmeler arasında geçen dönem bireyin kariyer platosunda olduğunu göstermektedir.



Yükselmenin, daha fazla ve önem derecesi artarak, sorumluluk almak biçiminde olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin sorumluluğunun azalarak bir üst pozisyona getirilmesi, kariyerde gerçek bir yükselme olarak görülmemektedir.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Platosu



Ayrıca gittikçe azalan sayıda yönetim pozisyonuna sahip kurum yapıları, bireyin kariyerinde daha fazla ilerleyemeyeceği bir zamanın gelmesinin kaçınılmaz olduğunu göstermektedir.

Bunun yanı sıra kariyer gelişimi, sürekli olarak yukarıya doğru olmak zorunda değildir.

Kariyerde plato; bireyin üst düzeydeki görevlere yükseltilme olanaklarının zayıf olduğu noktalar, olarak tanımlanmaktadır.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Dengeleri



Kariyer durağanlığı ile ilgili olan bir diğer konu olarak karşımıza çıkar. Kariyer yaşamını dengeleyen unsurlar başlıca; bireyin kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü ve gereksinimleri, değer, tutum ve davranışları ve çevresi ile ilişkileridir. Bunlar belirli bir deneyim döneminden sonra, bireyin kariyerini dengeleyen ve yönlendiren unsurlardır. Örneğin; iş seçiminde, aile iş ikilemini dengeleme ya da başarısız olduğu bir işten başka bir işe geçme kararını verirken denge unsurları devreye girmektedir.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyerde Sosyalleşme

Bireyin işine ve çevresine uyumu olarak algılanmaktadır. Grup normları ile bireysel gereksinme ve değerler arasında uyum bireyin gruba alışmasının; grupların kendi içindeki ve diğer gruplarla arasındaki rol çatışmasının çözülmesi de grubun örgüte uyumunun bir göstergesi olarak ele alınmaktadır.

Bununla birlikte bireyin aynı örgüt içinde bir başka göreve getirilmesi ya da başka bir örgüte geçmesi, kariyer yaşamında yeniden sosyalleşme olarak görülmektedir.





1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Yolu

Kariyer yolu, kişiyi istediği kariyer amacına ulaştıran belirli pozisyon ve iş dizisidir.

Örgütte ilerlemenin özelliklerini ele alan bir tekniktir.

Bireylerin gelecekte daha fazla iş sahibi olabilmelerine

yardımcı olan örgütün ve yaygın eğitim ve

iş deneyimlerini içeren gelişimsel faaliyetler dizisi

olarak tanımlanabilmektedir.





1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Yolu

4 çeşit kariyer yolu bulunmaktadır:

- 1) **Geleneksel Kariyer Yolu:** Çalışanın kariyerinde dikey olarak ilerlemesidir. Yani çalışanın herhangi bir işten diğerine dikey olarak geçmesidir. Burada çalışanın yatay deneyim kazanma imkanı bulunmamaktadır. Ayrıca örgütün üst kademelerine yaklaşıldıkça çalışan için ilerleme fırsatları azalmakta ve bu kademelere aday olanların sayısı artmaktadır.



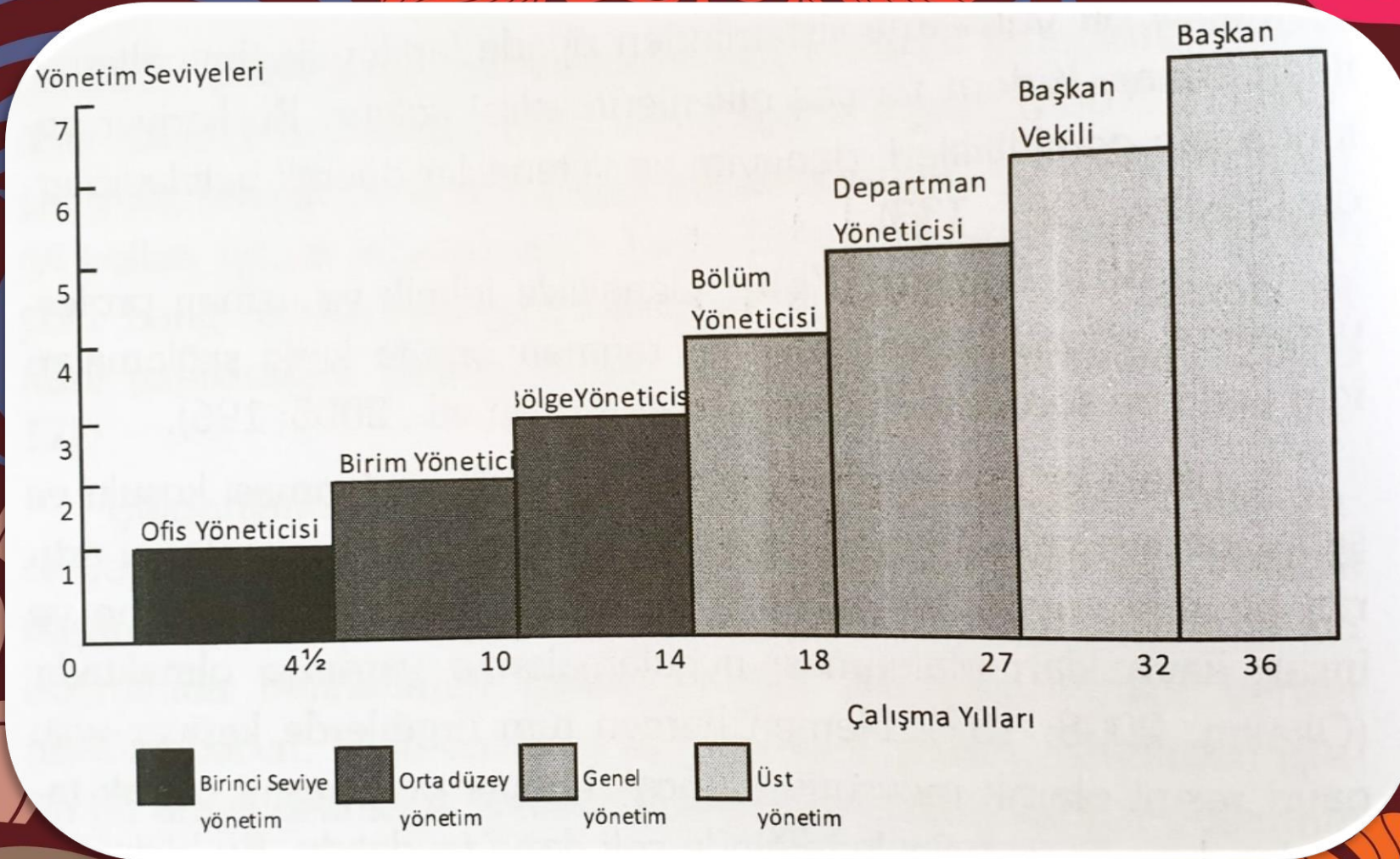


1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

- 2) **Yatay Kariyer Yolu:** Çalışanın kariyer ilerlemesinde sadece yatay fırsatların yer almasıdır. Burada çalışanın görev ve sorumlulukları artmasına rağmen dikey bir ilerleme olmamakta ve bu ek sorumluluk ve görevler için çalışana herhangi bir maaş artışı yapılmamaktadır.
- 3) **Ağ Kariyer Yolu:** Çalışanın kariyer gelişimleri sürecinde hem yatay hem dikey kariyer fırsatlarından yararlanmasıdır. Sınırlayıcı bir yükselme sisteminden ziyade farklı yükselme alternatifleri sunar. Kıdem ve yaş etkenlerinin etkisi yoktur. Bu kariyer yolunda işin gereklilikleri, deneyim ve yetenekler önemli belirleyicilerdir.
- 4) **İkili Kariyer Yolu:** Genellikle teknik ve uzman profesyonellere yönetici olmamalarına rağmen örgüte katkı sağlamaları için yetki ve sorumluluk verilmesidir.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR



Şekil 1. Bir Telefon Şirketindeki Genel Müdürlük İçin Örnek Bir Kariyer Yolu



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması sürecidir.

Kariyer planlamanın en temel araçlarından biri bireylerin edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerinin gelişmesidir.

Bireyin kendisini ve içinde bulunduğu

çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır.





1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, çalışanın belirlediği seçime örgütün sağlıklı bir biçimde uyum göstermesi ve bu yolla iş görenin yeterlilik ve kendine saygı ihtiyaçlarının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetler olarak tanımlanabilir. Çalışanın belirli amaç ve ihtiyaçlarının yanında toplumsal isteklere de cevap vermek için, örgütte kariyer geliştirme programının olması hem örgüt, hem de birey açısından yarar sağlar.

İş gören açısından kariyer geliştirme, iş görenin kendi kariyer planlamasına olanak tanıyarak güdülenmelerini sağlar.



Örgüt açısından ise, iş gören tatmininin ve örgüte bağlılığın artırılması, iş görenlerin kariyer hedef ve planlarını hazırlarken daha gerçekçi davranmaları ve iş görenlerin becerilerinin zenginleşmesi gibi yararlar sağlar.



1. KARIYERLE İLGİLİ KAVRAMLAR

❖ Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, bireylerin değerleri, ilgi alanları, güçlü ve zayıf yönleri ve kariyer amaçlarının tanımlanmasını içeren ve başarılacak kariyer amaçlarının ulaşılabilirliğini yükselten kariyer stratejileri ile ilgilenen bir süreçtir. Kariyer yönetimi en basit anlamı ile kişilerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarınıdır.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer bakışı çalışan ve işveren arasında psikolojik sözleşmenin ilişkisel yönünü ortaya çıkaran, genelde uzun dönemli ve yüksek düzeyde bağlılık gerektiren bir anlayış olarak gelişmiştir.



Geleneksel kariyer anlayışında kariyer başarısı yukarıya doğru hareket ve dışsal başarı göstergeleriyle (maaş ve sosyal statü gibi) ifade edilmektedir. Örgütsel yapının statikliği kariyer yollarının doğrusal olmasını sağlamaktadır.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyerde işlerin temel alındığı, istikrar, hiyerarşi ve açık iş tanımlarının yer aldığı, ilerlemenin her adımı hizmet süresiyle ilişkili olduğu bir bakış açısı söz konusudur.



Bu anlamda geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımı söz konusu değildir. İnsanlara olayın bütünü tanıma, kariyerlerini planlama olanağı verilmez ve subjektiftir. Geçmişten gücünü alır ve esnek değildir.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı



Esnek örgütler aynı zamanda sınırsız örgütler olarak da tanımlanmakta olup, bu kavram ile örgüt üyeliği, örgütsel bölümlerle ilgili kurallar ve işe ait sorumlulukların belirsiz olduğu bir örgüt yapısı anlatılmak istenmektedir. Yani sınırsız kariyer işle ilgili faaliyetlerin açık sınırlarla tanımlanamadığı bir durumu ifade etmektedir. Bu kariyer yaklaşımında gelişmenin ve kariyer başarısına ulaşmanın tek değil birçok yolu bulunmaktadır.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer, işle ilgili faaliyetlerin bir örgütle sınırlandırılmadığı, bireyin farklı örgütlerdeki kariyerini ifade etmektedir.



Bireyin kariyeri için gerekli olan görevleri bilmesi olarak açıklanabilen kişisel bilgi ve kişinin içinde bulunduğu kariyer koşullarını bilmesi olarak ifade edilen endüstriyel bilgi etkileşim halinde olmaktadır.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Kariyere en uygun bakış, onu sınırsız olarak kabul etmektir. Şirketler hatta işler arası yer değiştirmeyi kapsayabilir.

Bu açıdan kariyer tanımının temel amacı psikolojik başarıdır ve geleneksel kariyer amaçlarına oranla daha çok çalışanın inisiyatifi altındadır.

Ayrıca bu sınırsızlık kariyer başarılarının sadece terfilere bağlanamayacağı sonucunu doğurur.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Kariyer döngüsünün inmeye başladığı, günümüz iş koşullarının ve z kuşağının tercihlerinin de bu yönde geliştiği iş dünyasında tek örgütlü kariyerlerin kendini sınırsız kariyere bırakmaya başlayacağı açıktır. Sınırsız kariyerler aşağıdaki gibidir:

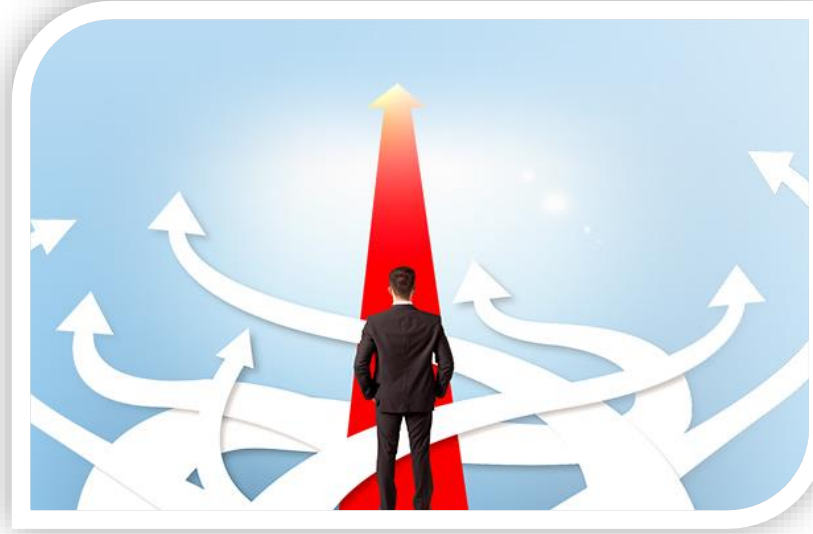
- Çeşitli işverenler arasındaki hareketliliği içeren kariyer (Teknoloji Dünyası)
- Mevcut işveren dışında geçerliliği olan kariyer (Akademisyen)
- Örgüt üstü ilişkiyi ve bilgiyi gerektiren kariyer (Emlakçılık)
- Mekanik yapıdaki örgütlerde geleneksel kariyer anlayışının ortadan kalkması
- Ailesel ve kişisel nedenlerden dolayı kariyer fırsatlarını reddetmek
- Kişinin tüm sınırlamalardan uzak sınırsız bir gelecek algısına sahip olması





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı



Burada örgütlerin yapması gereken, özellikle yetenekli çalışanını elde tutmak adına, bu gibi *örgüte zarar verebilecek süreçleri önceden iyice analiz edip önlemler almak, çalışanına farklı görevler, farklı sorumluluklar vermek, iş rotasyonuna gitmek, ona esneklik tanımak* gibi uygulamalar olacaktır.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

<i>Geleneksel Kariyer</i>	<i>Sınırsız Kariyer</i>
İstihdam ilişkileri: Sağlıklı için iş güvenliği	Performans ve esneklik için İstihdam
Sınırlar: Bir veya iki firma	Birçok firma
Yetenekler: Firmaya özel	Transfer edilebilir
Başarıyı Ölçen Unsurlar: Ücret, İlerleme, statü	Psikolojik olarak anlamlı iş
Kariyer yönetimi için sorumluluk	Örgüt Kişisel
Eğitim: Formal programlar	İş üzerinde
Dönüm noktası: Yaş ile ilgili	Öğrenme ile ilgili



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

3. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşım teknik bir işte çalışan kişilerin sorunlarını çözmek için geliştirilmiştir. Teknik işte çalışan elemanların üst basamaklara doğru ilerlemesini sağlayan bu yaklaşım aynı zamanda bu bireylerin uzmanlık bilgilerini de geliştirmelerini sağlar.



İyi bir teknisyen kötü bir yönetici olmaktansa çift basamaklı kariyer yaklaşımı sayesinde örgüt hem yetenekli yöneticileri hem de teknik elemanları elinde tutmuş olur. Özellikle son dönemlerde mühendislik alanında sıkça kullanılan bu kariyer yaklaşımı hem örgüt hem de bireyler açısından yararlı olmaktadır. Bireyler bir yandan motivasyonlarını kaybetmezlerken örgütlerde başarılı çalışanları bu doğrultuda destekleme fırsatını yakalamaktadır.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

3. Çift Basamaklı Kariyer Yaklaşımı

Çift basamaklı kariyer yolu, teknik basamaklarda çalışanların yönetim alanında daha kolay ilerlemelerini sağlamak için geliştirilmiştir.

Bu kariyer yolunda çalışanlar; hem uzmanlık bilgilerini arttırabilmekte, hem de kendi işletmelerine katkıda bulunabilmektedirler.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

4. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyerli işgücü, hem sürekli öğrenme düşüncesine kendini adayan hem de değişimle baş edebilmek için kendini yeniden keşfetmeye hazır iş görenlerdir. Esnek kariyerli iş görenler için pazar eğilimlerine göre bilgili olarak kalmak ve aynı zamanda örgütün ihtiyacı olan beceri ve davranışları bilmek gerekmektedir.



Bunun anlamı, iş görenlerin kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanıyarak, performansları ve örgütte uzun süreli istihdamlarını sağlayacak planlara sahip olmalarıdır. İş dünyasının değişen ihtiyaçlarına hızlı cevap verebilecek esnekliğe sahip olmak esnek kariyerli iş görenlerin en önemli özelliğidir.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

4. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Kariyerde esneklik, beklenmedik ve cesaret kırıcı nitelikte olsalar bile, değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneğidir. *Esnek kariyer, kişinin kendine karşı duyduğu sorumluluk duygusuyla bireysel kariyer gelişimini gerçekleştirirken, içinde bulunduğu iş ortamına sağlayacağı yararları kapsamaktadır.*

Bu anlamda bireyler sürekli olarak kendilerini yenilerlerken aynı zamanda da istihdam edilebilirliklerini artırmaktadırlar.

Esnek kariyerli çalışanlar sürekli olarak öğrenme,

bilgilerini güncel tutma ve deneyimlerini artırma çabasıyla hareket ederler.

Bireyler ancak bu sayede örgütteki vazgeçilmezliklerini devam ettirebilmektedirler.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

4. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Esnek kariyer yolunda, çalışanlara kendi kariyerlerini yönetmeleri sorumluluğu verilmekte; personelin yeteneklerini geliştirmeleri için uygun koşul ve araçları sağlamak ise yönetime düşmektedir. Böylelikle, örgüt ve birey arasında daha profesyonel ilişkiler kurulabilmektedir.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Bu kariyer modeline göre bireyler bir işletmeye bağlı olarak çalışmazlar. Tamamen bağımsızdırlar. Kariyer geliştirme sorumluluğunu üstlenmişlerdir. **Önemli olan yeteneklerin bir portföyünün oluşturulmasıdır.** Bu portföy sayesinde çalışanlar örgütler tarafından istihdam edilmektedir. Bu kariyer modelinde asıl olan kişinin yetenek portföyünü sürekli olarak geliştirmesi, yeni yetenek ve deneyimleri eklemesidir.



Portföy kariyer yolunda, çalışanlar **bir örgütte tam zamanlı çalışmak yerine, birden çok örgütte çalışabilmekte ve yaptıkları işin karşılığını almaktadırlar.** Çalışanlar, yetenekleri ile ilgili bir portföy inşa etmekte ve kariyerleri ile ilgili sorumluluklarını üstlenmektedir.



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Templer ve Cawsey portföy kariyer anlayışının varsayımlarını şu şekilde sıralamışlardır:

- Çalışan örgütsel hiyerarşide yükselmek için işe alınmak yerine belli bir görev için sözleşmeli olarak işe alınır.
- Eğitim ve geliştirme bireyin sorumluluğunda kabul edilir.
- Kısa vadeli performans sonuçları üzerinde odaklanılır.
- Yedekleme ve kariyer geliştirme daha çok çekirdek personel için düşünülür.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyerde dikey başarı önemliyken çok yönlü kariyerde psikolojik başarı önemlidir. *Çok yönlü kariyer bireyin kendisi tarafından yönetilen ve yönlendirilen bir süreçtir.* Bu kariyer yaklaşımında, bireyin eğitim ve gelişmedeki çeşitli deneyimleri, birkaç örgütteki işi ve mesleki anlamda değişimleri önemlidir. *Bireyin çok yönlülüğü, tüm yaşamı boyunca kendini geliştirebilmesinden kaynaklanır.* Bu anlamda bireysel kariyer seçimleri ve araştırmaları bütünleştirici ve birleştirici unsurlar olarak kabul edilir. Dolayısıyla başarının sırrı dışsal faktörlere değil, içsel faktörlere bağlıdır.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

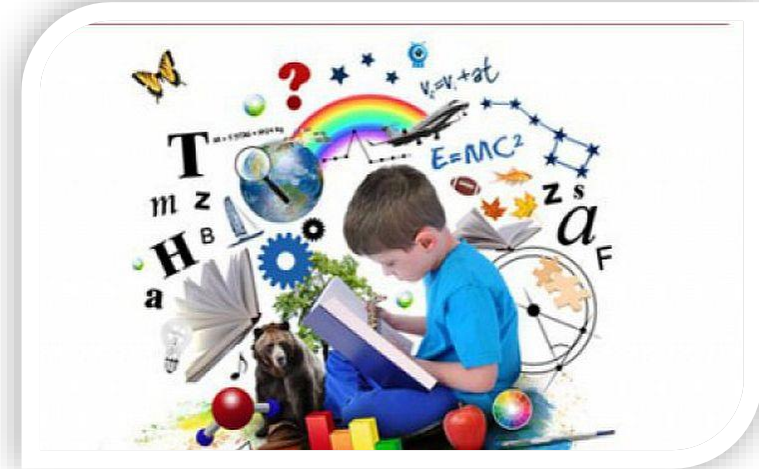
6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Çok yönlü kariyer; iki faktöre göre değişen kariyer olarak tanımlanır:

- Kişinin kabiliyetleri ve ilgilerindeki değişimler
- İş ortamındaki değişimler ve değerlendirmeler

Çok yönlü kariyer yolu,

“kişinin kendisi tarafından yönlendirilen, bireysel hedeflere yönelik, yaşamın dönemlerini bütünsel olarak kapsayan ve para, terfi, güç gibi nesnel başarılarından ziyade psikolojik anlamda başarıya odaklanan” bir kariyer yoludur.





2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

Boyut	Geleneksel Kariyer	Çok Yönlü Kariyer
Hedef	Terfi Maaş Zammı	Psikolojik tatmin
Psikolojik anlaşma	İş güvencesi	Esneklik için işe yararlılık
Yer değiştirme	Dikey	Yatay
Yönetim sorumluluğu	Şirket	Personel
Model	Doğrusal ve uzman	Sarmal ve geçici
Uzmanlık	Nasılı bil	Nasılı öğren
Gelişme	Formal eğitime aşırı güven	İlişkiler ve iş tecrübelerine daha çok güven



2. KARIYER YAKLAŞIMLARI

6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Örgüt yapılarında meydana gelen değişimler kariyer yaklaşımlarını da etkilemiştir. Geleneksel kariyer yerini örgütle sınırlandırılmayan, bireyin sorumluluğunda olan ve istihdam edilebilir yeteneklere sahip olmaya vurgu yapan yeni kariyer anlayışlarına bırakmıştır.

Tırmanılacak merdivenlerin yani hiyerarşik kademelerin ortadan kalkması sonucunda kariyer başarısı farklı anlamlar kazanmıştır.

Bireye yeni yetenek ve deneyimler kazandıracak anlamlı işler ön plana çıkmıştır.





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Küreselleşme ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişme ve değişimler örgüt yapı ve süreçlerini doğrudan etkilemiş ve yönetim-organizasyon alanında da çeşitli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur.



Yaşanan değişimler kariyer kavramını, son yıllarda önemi artan bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır.



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Günümüz iş yaşamına baktığınızda kariyer kavramına nasıl bir bakış açısı veya yaklaşım söz konusudur





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Günümüz iş yaşamında kariyer yönetimi kavramı, kuruluşların organizasyonel yapılarına kurum kültürüne bağlı olarak değişmektedir.

Kurumsal yapıda olmayan KOBİ olarak tabir edilen kuruluşlarla aile ve patron şirketlerinde kariyer yönetimi yeterince önemsenmez ve uygulanmazken, kurumsal gelişimlerini tamamlamış kuruluşlar konuya daha ciddi yaklaşarak insan kaynakları uygulamaları çerçevesinde kariyer yönetimi konusunda da çalışmalar yapılmaktadır.



Bu kuruluşlarda kariyer yönetimi konusunda bilimsel verilere dayalı çalışmalar yapılmaktadır.



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Değişen değerler sonucunda kariyer ile ilgili ortaya çıkan yeni yaklaşımlardan çalışanlar ve yöneticiler-örgütler ne derece haberdar?

Sizce Türkiye’de örgütlerde bu konuda yapılan herhangi bir değişim veya uygulama mevcut mu?





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Günümüzde teknolojinin ve buna bağlı olarak internet teknolojisinin bilgi paylaşımına getirdiği kolaylıklar sayesinde insan kaynakları alanındaki gelişmelerinde izlenmesi konusunda çeşitli avantajlar sağlamaktadır.



Bu konudaki değişim ve gelişimler konunun ilgilileri tarafından kolaylıkla izlenebilmektedir. Bu bağlamda kuruluşlar bu yenilikleri kendi uygulamalarına adapte etmektedirler.



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER



Örgüt ve yöneticilerin yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerini dikkate alarak **iş görene yeni kariyer fırsatları sunmaları ve bu doğrultuda ödül ve terfi sistemi kurmaları sizce Türkiye’de uygulama alanı bulabilir mi/buluyor mu?**



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Kariyer planlaması uygulayan kuruluşlar performans sistemlerini kariyer sistemleriyle ilişkilendirmektedirler.

Bu da doğal olarak yeterli performans gösteren çalışanların şirket içindeki kariyer haritalarına olumlu yansıyacaktır.



Ülkemizdeki uygulamalar da dünyadaki benzer örnekleri gibi şekillenmektedir.



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Bu yaklaşımların uygulanabilirliği konusunda yetersizlikler var mı?

Nasıl sorunlarla karşı karşıya kalınabilir?





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Kariyer sistemlerinin uygulanabilirliği konusunda sistem adaptasyonu aşamasında sistemden ya da uygulayıcılardan kaynaklanan çeşitli hatalar ortaya çıkabilmektedir.

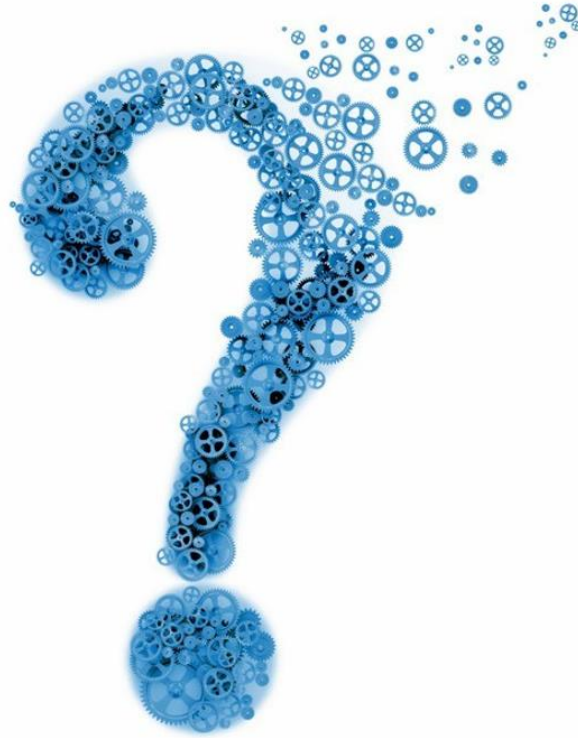


Bu hatalar kişilerin gelenekselleşmiş alışkanlıklarından ve eğitim eksikliğinden kaynaklanan hatalardır. Ayrıca değişime ve bu değişime uyum sağlayamayıp, direnç gösteren nezaretçi ve yöneticiler sistemlerin sağlıklı işlemesi konusunda olumsuzluklara neden olmaktadır.



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Türkiye’de var olan kariyer kültürü, geleneksel kariyer anlayışından yeni kariyer yaklaşımlarına geçiş sürecinde yeterli midir?





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Şu anda yeterli olduğunu söyleyemeyiz.

Bu konudaki çalışmalar daha geniş bir alana yayıldığında daha olumlu sonuçlar alınabileceği düşünülmektedir.





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Eksiklikler mevcut ise hangi noktalarda tamamlanabilir?

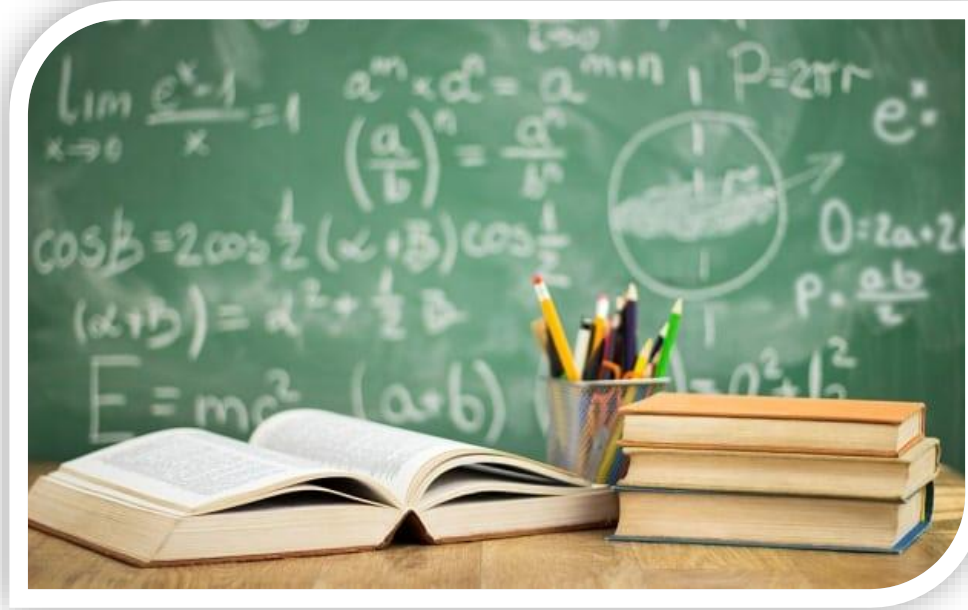




3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Eksikliklerin giderilmesi kurumların mevcut organizasyonel yapılarında köklü değişiklikler yapmaya yönelik kararlar almalarıyla yakından ilgilidir.

Buradan hareketle kariyer yönetimini de diğer insan kaynakları fonksiyonlarıyla bir bütün olarak düşünüp, genel bir değişim ve bu bağlamda da eğitim çalışmaları ile mümkün olabilecektir.





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Türkiye'deki çalışanlar veya örgütler-yöneticiler için yeni kariyer yaklaşımları ne derecede önem ifade eder?





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Kariyer çalışmaları bir işletmede çalışanların kuruluşa olan aidiyet duyguları ve verimlilikleri bakımından son derece önem arz etmektedir.

Başarılı ve adil bir kariyer sistemi çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artıracak daha mutlu ve verimli çalışanlar olmalarını sağlayacaktır.

Yöneticiler açısından ise motive olmuş ve kurum hedeflerine odaklanmış çalışanlara sahip olmak kuruluşu başarıya götüreceğinden son derece önem arz etmektedir.





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Yeni kariyer yaklaşımlarıyla kariyer büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen, örgütün de bu konuda bireyi desteklediği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanların ve örgütlerin bu yeni anlayışı benimsemeleri sizce kolay olur mu?





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Çalışan bu konuda yeterince eğitim alır ve kendisinden beklenileni doğru anlarsa anlayışın benimsenmesi konusunda sorun çıkmayacaktır.





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Yeni yaklaşımlar uygulandığı takdirde çalışma yaşamında yeni sorunların ortaya çıkmasına neden olur mu?





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER



Uygulamaların alt yapısı yeterince oluşturulursa ve uygulamaya bu aşamadan sonra geçilir ise sorun çıkmayacağı düşünülmektedir.



3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Sizce örgütlerin ve bireylerin yaşanan
değişimlere uyum sağlayabilmeleri için
bu yaklaşımların benimsenmesi gerekli midir





3. YENİ KARIYER YAKLAŞIMLARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Değişim benimsenmeden uygulamaya geçilmesi güçlükler ve sorun yaratacağından öncelikle özellikle çalışanlar bakımından değişimin benimsenmesi zorunludur.



The image features a dynamic, multi-colored smoke or ink background. The colors transition from blue on the left, through purple, pink, red, orange, yellow, and green to dark green on the right. The smoke is thick and billowing, creating a sense of movement and depth. In the center of the image, the word "TEŞEKKÜRLER" is written in a bold, white, sans-serif font. The text is slightly shadowed, making it stand out against the vibrant background.

TEŞEKKÜRLER