

# KARİYER

# GİRİŞ

- Yaşamın en keskin ve zorlayıcı dönemlerinden biri, çalışma yaşamına başlamaktır.
- Çalışma yaşamına girmeden önce pek çok kişi için çalışma hayatına başlamak, bir başka deyişle, bir işe girmek pek çok sorunun da çözümü gibidir.
- Ancak kariyerin ilerleyen sürecinde birey pek çok koşulu gözden geçirmeye başlar: ücret, algılanan olumlu çalışma ortamı, örgütte ilerleme fırsatları....

# GİRİŞ

- Kariyer planlaması, hem örgüt tarafından hem de birey tarafından gerçekleştirilen bir planlamadır. Birey için başarılı bir çalışma yaşamı hedefi içerirken, örgüt için bünyesindeki nitelikli insan kaynağını koruma ve geliştirme amacı barındırır.
- Örgüt ve bireyin kariyer planlamalarının paralel ilerlemesi hem örgüt hem de birey bakımından oldukça iyi bir motivasyon kaynağıdır.

# GİRİŞ

- Örgüt bakımından;
  - Çalışanların yetenek ve potansiyellerinin görünür olması,
  - Gelecekteki insan kaynağı planlamasının yapılması
  - Çalışanların motivasyonlarını güçlendirme
  - Örgütsel yedekleme sisteminin kurulması

# GİRİŞ

- Birey bakımından;
  - Çalışanların kendi niteliklerini görmesi,
  - Gelecek planlarının daha öngörülebilir olması
  - İlerleme fırsatlarının farkında olması,
  - Örgütten taleplerini belirleyebilmesi,
- Örgütün kariyer anlayışını olumlu bulan çalışanlar, diğer unsurlar olumsuz olsa dahi, örgütle bağını koparmayacaktır.

# Temel Kavramlar

- **Kariyer Yolu:** kişinin kariyerini oluşturan işlerin sıralanışı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların kendileri için seçebilecekleri 4 değişik kariyer yolu olabilir:
- **Geleneksel kariyer yolu:** Kariyer gelişiminde herhangi bir işten diğer bir işe dikey olarak geçilmesidir.
- **Ağ kariyer yolu:** Kariyer gelişiminde dikey ve yatay fırsatlardan yararlanılması anlamına gelir.
- **Yatay kariyer yolu:** kariyer gelişiminde sadece yatay fırsatların olduğu anlamına gelir. Çalışan sürekli ek sorumluluklar ve görevler üstlendiği halde, ücret ya da kıdem atlamada bir değişiklik olmaz.
- **İkili kariyer yolu:** genelde teknik uzmanlar veya profesyonellerin, yönetici olarak da ilerlemesini ifade eder.

# Kariyer Tatmini

- Bireyin kariyer tatmini önemlidir. Performans, tükenme hali, dayanıklılık, inovatif kararlara katılım gibi pek çok olumlu örgütsel çıktıyı etkileyen bir faktördür.
- Kariyer tatminini sağlamak için aşağıdaki stratejiler izlenebilir:
- İyi bir danışmana sahip olmak... (referans kişilerin varlığı)
- Çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim...
- Sürekli yenilenmeye odaklanmak, platoya girmemek...
- Yetkinlik ve çalıştığı alanda uzmanlaşmak; farklı alanlara yönelmemek...

# Kariyer Planlaması

- Kariyer planlaması, kişinin kariyer planlarını ve hedefleri ortaya koyması ve hedefe ulaşabilmesi için gerçekleştirmesi gereken amaçlar olarak tanımlanabilir.
- Kariyer planlaması sürekli değişime uğrayan bir süreçtir. Dolayısıyla dinamiktir.



# Kariyer Planlaması

- Kariyerinizi planlarken aşağıdaki adımları izleyebilirsiniz:
- Bir dizi kariyer hedefi belirleyin. Bunlar kariyere ilişkin mesleki, kişisel, ve ilişkisel hedefler olmalıdır.
- Belirlediđiniz hedefi şimdiki durumunuza karşılaştırın. Öncelik vereceğiniz hedefleri belirleyin. Birbiriyle çelişen hedefler olup olmadığına bakın.
- Geçmiřte yaptığınız önemli işleri ve deneyimlerinizi belirleyin.
- şimdi bütün düşündüklerinizi bir araya getirin. Nihai ve gerçek hedeflerinizi bu aşamada belirleyebilirsiniz. Yapmanız gerekenlerin ayrıntılı planlarını çıkartın.

# Kariyer Aşamaları

- Bir insanın yaşamı boyunca 5 aşama önemlidir:
- Büyüme, 0-14 yaş grubu
- Araştırma ve inceleme, 14-25 yaş grubu
- Oluşturma, 25-45 yaş grubu
- Koruma, 45-65 yaş grubu
- Düşüş ve çözülme, 65 ve üzeri yaş grubu

# Kariyer Aşamaları

<b>YAŞ</b>	<b>KARİYER EVRESİ</b>	<b>KARİYER BAĞLANTISI</b>
15-22	Araştırma	Doğru kariyeri bulma, uygun eğitimi alma
22-30	İlk Kariyer	İlk iş, iş yaşamının gündelik rutinine alışma
30-38	Erken Kariyer	Uzmanlık alanı belirleme, meslek ve organizasyon perspektifi geliştirme
38-45	Orta Kariyer	Profesyonel büyüme, kimlik oluşturma, alternatif kariyer yolları belirleme.
45-55	Orta Kariyer	Örgüte bağımsız olarak yardımcı olma.
55-62	İleri Kariyer	Astları geliştirme. Örgütün geleceğini şekillendirme
62-70	İleri Kariyer Düşüş	Emekliliği planlama, daha az fiziksel güç isteyen işlere konsantrasyon. deneyimleri paylaşma.

# Neden Kariyer Planlaması?

- Kariyer planlaması bir terfi sistemi kurarak fırsat eşitliği sağlar.
- yöneticilerin, kariyer planlamasında aktif rol üstlenmesini sağlar.
- çalışanların, örgüt içindeki fırsatlardan haberdar olmasını sağlar.
- Çalışanların ilgisini kariyer gelişimi üzerinde tutar.
- Kariyer tatmini ve başarı duygusunu pekiştirir.

# Kariyer Sonu Sorunları

- Kariyer süreci içinde pek çok sorun da barındırabilecek sancılı bir süreçtir. Zorlu bir süreç olduğu daha başından bilinmelidir. Başlıca kariyer sorunları şunlardır:
  - Kariyer platosuna girmek...
    - İlerleme ve yükselme olanaklarının azlığı
    - Transfer ve yükselme ölçütlerindeki değişim
    - Rekabet ve stres
    - Orta yaş krizi
  - Kariyer sonu...