

# KARİYER PLANLAMA

# Giriş

- Her çalışan kendisine şu soruları sorar:
  - Terfi edebilecek miyim?
  - Terfi etmem için hangi niteliklerim / becerilerim olmalı?
  - İşimde terfi ve ilerleme şansını elde etmem için amirlerim bana nasıl yardımcı olabilir?
  - İşimde vazgeçilmez eleman olabilmem için yolu nedir?
- Bu ve benzeri sorular, hemen her dönemde, her çalışanın aklında olan sorulardır. İşinizin yüzde yüz sizin için garanti olduğundan emin değilseniz, siz de bu soruları sorarsınız.

# Giriş

- Bir çalışanın işinde ilerleme süreci, onun kariyer planlaması ile ilgilidir.
- Kariyer planlaması yalnızca çalışanın kendisini ilgilendirmez. Çalıştığı işyeri için de önemli bir konudur.
- Kariyer yönetimi veya kariyer planlaması da insan kaynakları yönetiminin çalıştığı alanlardan biridir.

# Temel Kavramlar

- Kariyer: Bir çalışanın, tüm çalışma yaşamı boyunca yaptığı işlerden oluşur. Bazıları için “şans” veya “kader” ile açıklanır, bazıları için ise daha başından dikkatle tasarlanması gereken bir süreçtir.
- Kariyer Hedefleri: bir çalışanın kariyeri boyunca ulaşmak istediği pozisyonlardır.

# 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 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.
- Belirlediğiniz hedefi şimdiki durumunuza karşılaştırın. Öncelik vereceğiniz hedefleri belirleyin. Birbiriyle çelişen hedefler olup olmadığına bakın.
- Geçmişte 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.