

Bireyler ve kariyer yönetimi kavramı

Birey, kariyer ve yönetim... Bireysel kariyer yönetimini uygulamak için ilk adım kavramın yapıtaşlarının algılanmasıyla başlar. İlkokul çağındaki bir çocuğa büyüünce ne olmak istediği sorulduğunda klasik ve yalın cevaplarla karşılaşılır: 'Öğretmen olmak istiyorum'. Liseye hatta üniversiteye geçiş dönemlerine gelindiğinde ise artık birey olma yoluna girilmiş, 'küçük öğretmen' tavırları bitmiş, yerine kendinden emin cevaplar gelmiştir: 'Sosyal bilimler okuyup kariyer yapmak istiyorum', 'Bölümümünden mezun olup iyi bir kariyer sahibi olmak istiyorum', ya da 'Kariyerimi geliştirmek amacıyla ...' diye başlayan kapsamlı cevaplar gün yüzüne çıkar.

Bireyin kendi yaşam sorumluluklarına bürünmeye başladığı andan itibaren ortaya çıkan ve onu çevreleyen kariyer kavramı, günümüzde bireysel yönetim anlayışıyla birleşmiş, bununla beraber kişilerin kendi faaliyetlerini planlayıp geliştirmesi anlamına gelen 'bireysel kariyer yönetimi' adı altında yeni bir kavram oluşturmuştur.

Bireysel kariyer yönetimini tam olarak algılayabilmek ve uygulayabilmek için ilk yapılması gereken kavramın yapıtaşlarını incelemektir. Bu nedenle ilk sorgulanacak öğelerin başında 'kariyer', daha sonraki basamakta ise 'kariyer yönetimi' yer almalıdır. Bu kavramların birleşimi sonucunda bireysel kariyer yönetimi tanım olarak belleğimizde belirginleşmiş olur.

Kariyer nedir?

Çoğumuzun birçok kez ifadelerinde yararlandığı bir sözcük olan kariyer, özellikle işe ilişkin konulardan, iş hayatında olunabilecek her türlü ilerlemeden ve iş yaşamında bulunulabilecek ileri mevkilerden bahsedilirken kullanılır. Mesela üniversiteye geçiş sürecinde olan yukarıda örneklediğimiz bireyin '...kariyer sahibi olmak istiyorum' diyerek bitirdiği cümlesi kariyerin tam olarak da bu anlamına denk düşmektedir. Daha sınırlı bir bakış açısından ele alınırsa bir bakıma da mesleki bakımdan hiyerarşik olarak sürekli bir üst pozisyon için çalışmak anlamında da kullanılabilir. Kimi zamansa kariyer, uzmanlık belirtmek üzere kullanılan bir ibaredir. Örneğin bir doktordan bahsederken 'kariyer sahibi bir insan' olarak değerlendirme yapılması bu yöndedir.

Kariyer için yapılmış en genel geçer ve uygun tanımlama şöyle özetlenebilir: "Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi" (1). Kişilerin iş hayatları olsun sosyal hayatları olsun kendilerine belirledikleri hedeflere ulaşma süreçleri ve bu süreçte uyguladıkları programlarla gelen deneyimler kariyerin yapılanması açısından büyük önem taşır. Öyleyse kariyer konseptinin oluşmasına yardımcı olan bireysel hedef belirleme ve kurumsal uygulamalardan yararlanma hangi ana kavramın kapsamına girer ve kariyer ile ilişkilendirilir?

Kariyer Yönetimi

Kariyerden bahsederken bireyin hedeflerinin ve kullandığı yöntemlerin çok önemli olduğunu belirttik. Bu durumda karşımıza iki önemli kavram çıkıyor: Kariyer planlama ve kariyer geliştirme.

Kariyer planlama bireyin hayatı boyunca yapmayı tasarladığı görevleri, ulaşmak istediği hedef ve pozisyonları kısacası kendi geleceğini birbirine kenetlenen halkalar halinde planlaması anlamına gelir. Kariyer planlama sürecinde birey kendisini tanıır, becerilerini, değerlerini ve ilgi alanlarını belirler. Meslek araştırması yaparak kendi kariyer hedeflerini oluşturur ve iş yaşamı boyunca başarıyı yakalamak için planlama yapar. Çalışan kişi; planlama sürecinde, ilgi ve becerilerini değerlendirirken bulunduğu kurum içindeki yararlanabileceği kariyer olanaklarını da araştırmalı, kendine hedef belirlediği noktalarda bu olanaklardan faydalanabilmelidir. Çünkü birey için kariyer planlamasındaki amaç çalışmakta olduğu organizasyonda ilerlemeyi ve yükselmeyi sağlayabilmek

için hedefleri ve onlara ulaşabilecek araçları keşfetmektir. Şüphesiz ki bu araçlar da kurumların sağladığı imkanların bütününden oluşur. Görüldüğü gibi kariyer planlama bireysel bir pencereden ele alınır.

Bu süreçte kurumsal destekleme ise kariyer geliştirme kavramından devreye girer. Kariyer geliştirme, bireylerin mesleklerinde ilerleyebilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri amacıyla kurumların belirli yöntemleri kullanması faaliyetidir. Bu aşamada kurumlar çalışanların yükselme olanaklarını belirlemeli, performans değerlendirmeleri yapıp organizasyonda motivasyonu artırmalıdır. Bu amaçlarla kullanılan kariyer planlama tekniklerinin belli başlı örnekleri eğitim seminerleri, yönetici geliştirme programları, performans analizi, terfi ve oryantasyon gibi çok çeşitlidir. Uygulamaların amacı çalışanlarda bulunan potansiyeli en üst seviyeye getirip hem kariyer süreçlerinde onlara yardımcı olmak hem de aynı zamanda kurumsal hedeflerine ulaşmaktır.

Bireylerin kariyer planlarının çalıştıkları kurumların kariyer geliştirme programlarıyla denkleştirilip desteklenmesine de kariyer yönetimi denir. Bu bir anlamda birey ve kurumun hedeflerini ortak kazançlar dahilinde birbirlerine uygunlaştırması süreci olarak da algılanabilir. Kariyer yönetimi sürecinde hem bireyin hem kurumun ayrı ayrı sorumlulukları vardır. Bireyin gereken becerilerini tanıyıp organizasyon içi-dışı kariyer olanaklarını tanımlaması, hedeflerini belirleyip kariyer planını hazırlaması gerekirken, kurumlar insan kaynakları planlarıyla sistemlerini bütünleştirip kariyer danışmanlığı yapmalı ve performans artırmaya dayalı eğitim programları türünden çalışmalar yürütmelidir. Kariyer yollarının belirlenmesinde yardımcı olup çalışanların performans değerlendirmelerini yapmalıdır. Kariyer yönetiminde unutulmaması gereken en önemli nokta eşit, tarafsız ve adil uygulama yapılmasıdır.

Odak noktamızın ve hedef konumuzun birey olması nedeniyle kariyer yönetimine bireysel açıdan yoğunlaşmak bizi bireysel kariyer yönetimi kavramına ulaştırıyor.

Bireysel Kariyer Yönetimi

Bireysel kariyer yönetimi, daha önceden de açıklanmış olduğu gibi kariyer yönetimi sürecinde bireyin üzerine düşen sorumluluk ve faaliyetleri içerir. Bireyin sahip olduğu sorumluluklarını bir manada hedeflerini gerçek hayata geçirip uygulayabilmesi için belirli faaliyetlerde bulunması gerekir. İşte tüm bu faaliyetleri belirlenen yönetim fonksiyonlarıyla oluşturma bireysel kariyer yönetiminin kapsamına girer.

Bu süreçte bireylerin gerçekleştirdiği faaliyetler çeşitlidir: vizyon ve kariyer hedefleri belirleme, meslek seçimi, özgeçmiş hazırlama, işe başvurma, oryantasyon, iş ilişkilerini yönlendirme...gibi.

Bu tür faaliyetlerin oluşum sıralarına göre planlarının yapılması, planlama süresince yardımcı olarak kullanılacak kaynak ve yöntemlerin organize edilmesi, uygulanması, aynı zamanda kurumsal beklentiler ve bireysel hedeflerle olan koordinasyonu ve nihayetinde elde edilen sonuçların değerlendirme safhaları bireysel kariyer yönetiminin tanımlamasını oluşturur.

Peki ne zaman başlar bireysel kariyer yönetimi? Ne zaman ki birey kendine bir vizyon oluşturmaya, kariyer hedefleri belirlemek için keşfetmeye odaklanarak araştırmaya ve kendini tanıma çabasına başlar, o zaman bireysel kariyer yönetimi başlamış olur. Daha sonraki basamak, ulaştığı kimlik dahilinde belirlediği hedefe odaklanıp amaç için çalışmalara başlamak, bulunduğu organizasyonu tanıyıp birlikte hareket etmektir.

Kariyer yönetiminin bireysel bazdaki önemi kişilerin iş hayatlarının sağlıklı bir şekilde ilerlemesine yardımcı olmasından kaynaklanır. Bunun yanında bireylerin kullandıkları bu sistemle geleceklerini

öngörebiliyor olması bu uygulamanın bir başka artı yönünü oluşturur.

Referanslar:

Halil Can, Yönetim ve Organizasyon, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1997

M. Cemil Özden, Bireysel Kariyer Yönetimi, www.mcozden.com

Serpil Aytaç, Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997

Ferhat Demir, Kariyer Yönetimi, www.5mworld.com

Seçil Taştan, Kariyer Yönetimi, www.insankaynaklari.gokceada.com