MDBS 117 – KOÇLUK VE KARİYER PLANLAMA DERS NOTLARI

Sayfa sayısı: 28 (Bu sayfada dahil)

**BÖLÜM I - MDBS 117 Koçluk ve Kariyer Planlama Hakkında**

MDBS 117 Koçluk ve Kariyer Planlama dersi DAÜ’ de tüm lisans ve önlisans programlarına sunulan üniversite seçmeli bir derstir. Bu ders kariyer planlamaya disiplinlerarası bir yaklaşım sunan bir araştırma projesidir. Bu ders boyunca sizlere sunulacak olan konular temel olarak stratejik yönetim, mikro ekonomi, pazarlama iletişimi, pazarlama yönetimi ve organizasyonel davranış alanlarından yapılan bir sentez niteliğindedir. Bu dersin amacını bir paragrafta özetlemek gerekirse:

MDBS 117 Koçluk ve Kariyer Planlama dersi katılımcılara işletmelerin, kurumların ve hatta devletlerin vizyonlarını belirleme ve bu vizyona ulaşma süreçlerinde uyguladıkları stratejik yönetim metodolojilerinin kariyer planlamaya nasıl adapte edilebileceğini ve kariyer planlamanın neden sistematik bir araştırma, planlama ve geliştirme süreci olduğunu anlatan disiplinlerarası bir farkındalık artırma çalışmasıdır.

Aşağıda dersin hedefleri ile ilgili detayları bulabilirsiniz.

**Amaçlar:**

* Kariyer planlama süreçlerinde bilgi odaklı karar verme, rekabet edebilirliği artırma, bilgi asimetrisini ve kaçırılan fırsat maliyetini en aza indirgeme kavramlarından yola çıkarak sürekli araştırma (AR) ve geliştrme (GE) bakış açısının gelişmesine katkıda bulunmak,
* Kariyerin neden planlanması gereken bir süreç olduğunu katılımcıların temel düzey mikro ve makro ekonomik koşulların farkında olarak farkındalıklarını artırararak katkıda bulunmak,
* Katılımcıların kariyer planlama süreçlerini kritik bir düşünme, araştırma ve uygulama süreçlerine dönüştürmelerinde faydalanabilecekleri stratejik analiz yöntemlerini tanıyıp, örnek çalışmalarla uygulama yapmalarını sağlamak,
* Katılımcılarda pazar odaklı ve proaktif kariyer planlama bakış açısının gelişmesine katkıda bulunmak,
* Katılımcıların kariyer planlamaya disiplinler arası (pazarlama iletişimi, organizasyonel davranış, stratejik yönetim vb gibi) bir bakış açısı geliştirmesini sağlamak,
* Katılımcılara güçlü sosyal sermayenin (sosyal ağların etkili kullanımından doğan her türlü katkı) önemini sosyal ağ kurma metodolojileri ile bilimsel olarak açıklamak ve sosyal sermayenin kariyer planlama süreçlerinde nasıl sistematik ve etkili kullanılabileceğini uygulamaya dönük olarak anlatmak.

**Hedeflenen beceriler:**

* Kariyer planlamada dikkat edilmesi gereken boyut ve değişkenlerin farkına varabilmek, analiz edebilmek,
* Kariyer planlamaya yönelik sistematik araştırma, planlama ve geliştirme süreçlerini yönetebilmek,
* Kariyer planlamaya disiplinlerarası bir bakış açısıyla bakabilmek,
* Kariyer planlama süreçlerinde mikro ve makro çevre analizi yapabilmek,
* Kariyer planlamada bilgi odaklı analiz yöntemleri uygulayabilmek.

**Bu dersi tamamlayan katılımcılar:**

* 21. yüzyılda makro ve mikro ekonomik koşulların iş piyasalarında, işveren beklentilerinde ve kariyer planlamada meydana getirdiği değişimi açıklayabilecekler;
* Bilgi odaklı, proaktif, sistematik ve pazar odaklı kariyer planlamanın ardında yatan mantığı açıklayabilecekler;
* Şirketlerin, kurumların ve hatta devletlerin geleceklerini planlarken kullandıkları stratejik yönetim metodolojilerini bilişsel ve analiz-sentez düzeyinde açıklayabilecekler;
* İş arama, işe başvurma, işe alım ve mülakat yöntemleri ile ilgili şirket ve kurumların izlediği farklı uygulamaları ve nedenlerini açıklayabilecekler;
* Sektörel rekabet edebilirlik kriterlerini ve kendilerinin rekabet edebilme düzeylerini analiz edebilecekler;
* Çeşitli planlama metodolojilerini kullanabilecekler;
* Kariyer planlamada bilgi asimetrisini en aza indirgemek amacıya kullanabilecekleri bilgi kaynaklarını ve onların etkin kullanımı ile ilgili çeşitli stratejileri açıklayabilecekler,
* Kariyer planlamada kişisel pazarlama iletişiminin en etkin kullanımını sağlayacak sosyal sermaye geliştirme, sosyal sermaye optimizasyonu, kişisel marka inşa etme ve kişisel marka iletişimi konularında çeşitli stratejileri açıklayabilecekler ve kullanabilecekler.

**Ders içeriği:**

* Dunning Kruger Sendromu – proaktif/reaktif yaklaşım – Bilgi Asimetrisi
* Kaçırılan fırsat maliyeti – rekabet edebilirlik – Pazar odaklı yaklaşım – bilgi odaklı kariyer planlama
* Akademik CV ve Sosyal CV - Duygusal zeka – kurumsal vatandaşlık – duygusal işgücü – kurumsal marka
* Stratejik Yönetim – Sistem yaklaşımı – İçsel Analiz – Mikro Çevre Analizi – Makro Çevre Analizi – PESTE analizi
* Veri analizi – hedef önceleme – hedef yazma – SMART – Senaryo Analizi – Matrix
* Sosyal sermaye yönetimi – mentor – referans pazarlama – informal işe alım – nepotism
* Marka özsermayesi - kişisel marka yönetimi ve kariyer fırsatları
* Mülakat teknikleri

**BÖLÜM II – MDBS 117 Koçluk ve Kariyer Planlama dersinin temel varsayımları**

21. yüzyılda insanoğlunun karşı karşıya olduğu en büyük sorunlardan biri hızla değişen, gelişen ve karmaşıklaşan yaşama ayak uydurmak ve bunun yaparken hemen hergün onlarca karar vermek zorunda olmak. Sayıları hızla artan hizmet sağlayıcılar, yüzlerce marka, sayısız yeni ve karmaşık ürün, yaşamımızı kökten etkileyebilecek kritik seçimler, karar vermek ve seçim yapmak zorunda kalan bireyler. Karar vermek insanoğlunun zihnini en çok zorlayan şeylerin belki de başında geliyor. Hergün yüzlerce karar vermek zorunda kalan insan kendisini bu zor süreçten kurtarmak için bazı kısa yollar **(heuristics)** geliştiriyor.

Bazı temel kısa yıllar şöyle sıralanabilir:

* Başkalarının söylediklerini ve yaptıklarını sorgulamadan doğru kabul etmek,
* Fikir önderlerinin gösterdiği yoldan gitmek,
* Herkesçe doğru kabul edilen, doğru ya da yanlış herşeyi doğru kabul etmek, **(sürü etkisi)**
* Sadece duygulara dayalı kararlar vermek,
* Başkası için işe yarayan bir kararın ya da seçimin herkes için işe yarayabileceğini düşünmek,
* Düşünmeden ya da yeterince düşünmeden sonuçlara varmak,
* Bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olmak, (özellikle iş çevrelerindeki gelişmelere ve makro düzeydeki politik, ekonomik, sosyo kültürel, çevresel, teknolojik ve yasal değişimlerin getirdiği fırsat ve tehtidleri dikkate almadan mevcud bilgi düzeyi ve / veya az bilgi ile kanıta dayalı olmadan araştırmadan karar vermek)
* Kendince doğru bildiği şeylerin piyasadaki ya da iş yaşamındaki doğruluğunun sağlamasını yapmamak, kendi düşünce ve inançlarına yakın görüşleri doğru olarak kabul etmek, aksini araştırmamak ve/veya kabul etmemek **(kendini doğrulama yanlışı)**
* Farklı bilgi kaynaklarından ziyade taraflı ve veya yanıltıcı olma olasılığı yüksek olan az sayıda bilgi kaynağına dayanarak karar vermek, (ör: Piyasada uzun yıllar başarısızlık ve/veya yorgunluk hisseden bir kişinin görüşlerini baz alarak akademik kariyere yönelmek ya da tam tersi)
* Yeterince güvenilir ve kapsamlı görüşe sahibi olmayan kişilerin görüşleri doğrultusunda kararlar almak; bu görüşlerin farklı kaynaklardan sağlamasını yapmamak.
* Çevresel değişimin ve zamanın getirdiği değişikleri dikkate almaktan ziyade eski ve veya güncelliğini yitirmiş bilgi veya düşünceler ile karar vermek, vb gibi.
* Bilginin ve zekanın gelişimsel değil statik sabit olduğuna inanıp, kişinin kendisi ile ilgili değişim ve gelişim fırsatlarına kapatması,
* Kişinin kendi yaşamı ile ilgili kararları başkalarının vermesine izin vermesi,

Yanlış düşünme kalıplarına bazı örnekleri aşağıda bulabilirsiniz. Bu örneklerin herbirini çürütecek birçok örneği etrafta bulabilirsiniz.

* Ziraat mühendisleri işsizdir.
* Bu bölümden mezun oldum başka bir alana geçemem. Lisans eğitimi tercihi bundan sonra yaşamımın gidişini belirleyecek.
* Bu bölümden mezun olanlar sadece XXX alanda çalışabilir.
* Piyasada iş bulmak için mutlaka yüksek lisans yapmalıyım.
* Herkezin yüksek lisansı var, o zaman ya 2-3 tane yüksek lisansım olmalı ya da doktora yapmalıyım.
* Doktora yaparsam piyasada daha iyi iş imkanı bulabilirim.
* Ahmet çok iyi bir üniversiteden mezun oldu. Eğer o iş bulamadıysa ben de bulamam.
* Ali benden akademik olarak daha zeki. Bu nedenle Ali hayatta benden hep daha başarılı olacak.
* Bir doktor bir öğretmenden daha fazla kazanır.
* Bu sektörde iş imkanı çok kısıtlı.
* Mezun olduğum alandan başka br alanda yüksek lisans yapmam mantıksız olur.

Bu liste daha da uzatılabilir. Kısacası birçok insan uzun düşünme, araştırma ve sorgulama süreçlerinden ziyade, kendisini karar verme sürecinin verdiği acı ve sıkıntıdan kurtacak bu ve bunun benzeri bir çok kolay yolu **(bence genellikle yanlış düşünce kalıplarını)** tercih ediyor. Kısa yoldan kararlar vermek bazen doğru sonuçlara götürsede, derinlemesine düşünülmeden verilen kararlar, özellikle yüksek risk içeren kararlarda; örneğin, kariyer seçimi, kişilerin yanlış kararlar almasına ya da kaçırılan fırsat maliyetinin artmasına sebep olmaktadır. Öte yandan, özellikle kariyer seçimi ve planlama gibi öneme sahip süreçlere daha kapsamlı, sorgulayıcı ve araştırmacı yaklaşmak, başarıya ulaşmada tüm yükü şansın omuzlarına bırakmamak bu dersin temel bakış açısını oluşturmaktadır.

Kariyer planlama sürecine gelişigüzel bir yaklaşım ile başlamak yerine sizlere belirli bir düşünme ve araştırma sistematiği sunmak amacıyla **sistem yaklaşımı** başlığı altında bir model sunulmaktadır.

**Sistem yaklaşımının temel amacı** kariyer planlama ve uygulama sürecinde veri ve bilgiye dayalı karar verme, kariyere olan yaklaşımınızı içten dışa, bireysel düzeyden mikro ve makro düzeye kadar bir çok önemli noktayı daha detaylı ve sistemli bir dizi düşünme, özdeğerlendirme, araştırma ve sentezleme basamaklarına ayırma ve en son olarakta bu detaylı araştırma sürecinin sonunda gerçekleştirilecek hedefler belirleme ve yol haritaları çıkarmaktır.

Özellikle kariyer planlama farkındalığı uyanmış ancak nereden başlayacağını bulma noktasında panik ve stres yaşayan arkadaşlar için önerim Japonların uyguladıkları ve işletmelere de adapte edilen **Kaizen felsefesi** ve/veya benzer yaklaşımları okuyarak işe başlamak. Kelime anlamı olarak **kai** değişim, **zen** ise daha iyi anlamına gelmektedir. Kaizen felsefesi sürekli iyileştirme, sürekli geliştirmeyi amaçlar. Mükemmele ulaşma arzuyla sürekli daha iyisini yapmak için çalışma ve kendini geliştirme felsefesi olarak tanımlanabilir. Nereden ve nasıl başlayacağını bilememek birçok yanlış hamle, girişim, moral bozukluğu vb gibi sonuçlara neden olsada, önemli olan başlamak ancak küçük ama sürekli adımlarla sistematik hareket etmektir. Bu noktada gelecekte varılabilecek yolları keşfetmek için sürekli gelişim yaklaşımı izlemek. Bu süreç sadece iş arama olarak anlaşılmamalıdır. Yeni bilgiler edinmek, yeni insanlar tanımak, yeni yerler görmek, diğer bir deyişle bugünün dünden daha farklı daha verimli olması için sistemli ve planlı bir yaşam planlaması yaparak en değerli şeyi, yani zamanı etkin yönetmek.

21. yüzyılda zaman kadar önemli bir değer bilgi ve bilginin sağladığı güçtür. Sizlere bu bölümden sonra **önerilecek** olan tüm yöntem ve içeriklerin temel hedefi **bilgi asimetrisini** ortadan kaldırarak sizlere kariyer yolunda rekabetçi bir pozisyon kazanma elde etmenizde **sistematik bir yol haritası** vermektir. **Bilgi asimetrisinin** kariyer ile alakasına gelince. Çok basit anlamda kariyer planlamada bir kişide olan bilgi diğer kişide yoksa ve bu eksiklik kişiye rekabet edebilirlik konusunda dezavantaj sağlıyorsa ortaya çıkan duruma **bilgi asimetrisi** denilebilir. Birçok kariyer fırsatı, alanı, iş ilanı, uzmanlaşma alanları gibi birçok konuda daha fazla bilgiye sahip olan insanlar, bu fırsatlar ve bilgiler doğrultusunda kendilerini geliştirme ve yenileme yoluna gittiklerinde, bu fırsatlardan habersiz olan kişiler göreceli olarak daha az bilgi ve bakış açısı ile karar vermekte ve ortaya çıkan bilgi düzeylerindeki farklılık ortaya bilgi asimetrisini çıkarmakta. Size bu durumu gerçek bir örnekle açıklayayım. **Bu örnek tamamıyle maddi kriterler dikkate alınarak yapılmıştır. Kişilerin seçimlerinden dolayı yaşadıkları duygusal kazanımlar ya da vazgeçişler bu karşılaştırmanın konusu değildir.**

DAÜ Endüstri Mühendisliği – İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliği’nden mezun 2 kişiyi değerlendirelim. İlk bakışta marka bilinirliğinin göreceli olarak daha avantajlı olduğu İstanbul Üniversitesinden mezun arkadaşım şu anda 16 yıllık mühendis olarak yaklaşık 3500 TL gibi bir rakama çalışırken, aynı yıl DAÜ endüstri Mühendisliğinden mezun Emre Tok Microsoft İngiltere’de geçen seneye kadar üst düzey bir pazarlama müdürü olarak çalışıyordu bu sene ise büyük bir şirkette genel müdür yardımcısı olarak işe başladı. Maaşlarını kıyaslama bile yapmıyorum. Burada dikkat edilmesi gereken birkaç nokta var. Birincisi, üniversite ismi belli bir noktaya kadar etkili olurken, kariyer basamaklarını tırmanmada birsüre sonra etkisini kaybedebiliyor. (ancak bu demek değildir ki marka bilinirliği daha yüksek üniversitelerden mezun olanlar daha az başarılı) Bu noktada rekabet edebilirlik noktasında 2+2=4 etmeyebiliyor her zaman. Bu dersin temel noktası zaten rekabet edebilirliğin boyutlarını düşünmek, araştırmak ve keşfetmek. İkinci noktada şu, bazı insanlar endüstri mühendisliği mezunun yalnızca endüstri mühendisliği yapabileceğini zannederken, bu konuda daha fazla bilgiye sahip olan kişiler aldıkları bilgi odaklı kararlarla daha farklı kariyer çizgilerine ulaşabiliyorlar. Daha önemli bir nokta ise üniversite yıllarında ve/veya mezuniyet sonrası çevrenizdeki fırsatlardan haberdar olup o doğrultuda planlama ve geliştirme yapmanın sağlayabileceği avantajlar.

Bilgi asimetrisini kendi alanımdan bir örnekle açmak istiyorum. İsterseniz İşletme, Finans, Ekonomi mezunu olun, eğer marka bilinirliği çok yüksek bir üniversiteden mezun değilseniz, bir çok insanın görüşü bu bölümlerden mezun kişilerin iş bulmada sıkıntı çektikleri doğrultusunda. Birçok kereler örnek olarak verdiğim SPL sertifikasından bahsetmek istiyorum. Sermaye Piyasa Kurulu adlı kuruluş sermaye piyasalarını ve hareketlerini düzenleyen bir yapıdır. Bu kuruluşun vermiş olduğu SPL İleri Düzey Sertifikasını almak (bence finans yüksek lisansı yapmaktan çok daha fazla iş açılımı var), size bankalarda, aracı kuruluşlarda, FOREX şirketlerinde yaklaşık 3000-4000 TL ile işe başlama fırsatı sağlayacaktır. Talep çok olmasına rağmen, SPK İleri Düzey Sertifikalı insan sayısı hala talebi karşılamada şu anda yetersiz görünüyor. Bununla birlikte Sermaye Piyasa Lisanslama anahtar kelimeleri ile internette araştırma yaptığınızda bir çok iş imkanı sağlayabilecek eğitim programları ile karşılaşacaksınız. Derste verdiğim örnek üzerinden gidecek olursak, bu sertifika programı, finans alanında ortalama bir üniversiteden alınan bir finans yüksek lisans derecesinden daha fazla kariyer olanağı sağlayabilir. Diğer bir yandan mühendislik programlarından mezun olan birçok mezun için proje yönetimi alanında yüksek lisans yapmak mühendislik ile başka ve çok önemli bir alana girme fırsatı sunabilir. Herhangi bir bölümden mezun bir kişi daha henüz mezun olmadan bile, ya da mezun olduktan sonra iş tecrübesi olmasa bile, PMP (Proje Yönetimi Profesyonel Sertifikasyon Programı) eğitimleri alarak başka bir kariyer açılımı yapabilir. (<http://www.projeyonetimi.com>) Hatta proje yönetimi alanında uzman psikologlar da çalışabilmekte. Bilgisayar Mühendiliği ve Mimarlıktaki arkadaşlar için birkaç görüşme yaptım profesyonel arkadaşlarımla. Proje Yönetimi yüksek lisans, sertifika vb gibi becerilerin piyasada fark yaratmaları noktasında ayrıştırıcı olacağına inanıyorlar. Liverpool Üniversitesinde uzaktan bir yüksek lisans derecesi ile ilgilenirseniz (<https://www.online.liverpool.ac.uk/programmes/msc-in-project-management>)

Bilgi asimetrisi her zaman haberdar olunması gereken eğitim fırsatları olarak algılanmamalı. En önemli bilgi asimetrisi, **bence,** henüz tanışılmamış ve yaşamınızın gidişatını etkileyebilecek insanlar. Örneğin Çapa Tıp Fakültesinde Beslenme Diyetetik Uzmanı olarak çalışan ve üniversitelerde ders veren bir arkadaşım var. Lisans eğitiminden sonra KPSS yerine TUS a girerek uzman olmuş. Bu kişi ile tanışmak size birşey katar mı? Tanıştırmamı istermisiniz? Bu arkadaşımın Sağlık Yönetimi Doktorasını bitirdikten sonra başhekim olabileceğini biliyormusunuz? SKYPE görüşmesi ayarlamamı istermisiniz? Oxford Üniversitesi Sosyal Psikoloji doktorası olan bir akademisyen arkadaşımla tanışmak istermisiniz? Final sınavı konularından olan **6-derece ayrımı teorisine** göre insanlar birbirinden en fazla 6 kişi uzaktadır. Doğru 6 kişiyi bulursanız hiç tanımadığınız 6 derece uzaktaki kişilere ulaşabilirsiniz. İlişki yönetimi bilgi asimetrisini en aza indirmede en etkili yöntemlerden birisidir özellikle ilişkilerin belirleyici olduğu toplumumuzda.

Aslında bilgi asimetrisi ortaya 3 temel durum çıkarmakta: birincisi bilgisizliğin verdiği aşırı özgüven, bunu **Dunning Kruger Sendromu** (cehalet sendromu) ile açıklayabiliriz. Diğer yandan tam tersi uçta ise **öğrenilmiş çaresizlik** diye adlandırabileceğimiz aşırı özgüvensizlik durumu. 3. durum ise tamamıyle umursamama durumu. Aslında bir çeşit **atalet.** Yani hiçbirşey yapmama hatta düşünmeme durumu.

Burada dikkatinizi çekmek istediğim noktayı şu cümle ile açıklayabilirim **“Farz etme, araştır”.** Kariyer planlama kesin kurallarla, sınırlarla çizilmiş bir alan değil. Tam tersine mutlaka böyledir dediğiniz birçok noktada yeterince bilgi edinmeden ya da araştırmadan vardığınız kararlar sizin çok yüksek fırsat maliyeti kaçırmanıza sebep olacaktır. **Kaçırılan fırsat maliyetini** açıklamamız gerekirse: İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliğinden mezun arkadaşım, geniş bir araştırma yürütmeden bulduğu ilk iş fırsatını tercih ederek, kendisine kısa vadede daha rahat, daha fazla kendine yatırım yapmayı gerektirmeyen bir yol tercih etti. (Belki de ailesine yakın olmak onun tercihiydi. Ya da yaşamdan beklentileri tercihini bu yönden etkilemiş olabilir. Bu konu içsel analiz kısmında daha detaylı tartışılacaktır) Bu tercihi yaparak biraz daha fazla araştırma yaparak, belkide kendine eğitimi ile ilgili daha fazla ekstra yatırım yaparak gelebileceği nokta ile şu anda olduğu nokta arasında kaybettiği fırsatlara kısaca **kaçırılan fırsat maliyeti** diyebiliriz. Gelebileceği nokta ile şu an arasındaki maaş, yan faydalar (araba, sağlık sigortası, prim vb gibi), pozisyon arasındaki fark arkadaşımın **kaçırdığı fırsat maliyetini** gösterir. **Ancak daha öncede belirttiğim gibi bu karşılaştırma tamamıyle maddi kriterler üzerinden yapılmıştır. Arkadaşımın ailesinin yakınında bir şehirde yaşayarak elde ettiği sevgi, huzur gibi artı değerlerde arkadaşımın önceliklerini göstermektedir.**

Bu dersin önerdiği model olan sistem yaklaşımı ile amaçlanan şey sizlere **“Bilgi sahibi olmadan, fikir sahibi olmama”** bakış açısı konusunda farkındalığınızı artırmak. Yeterince bilgi sahibi olmadan kısa yollar kullanarak sonuçlara varma diye tanımlayabileceğimiz bu sorun bu dersin temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Sistem Yaklaşımı ve altındaki araştırma başlıkları sizin kapsamlı bir araştırma süreci yürüterek zamanı, bilgi kaynaklarını, sosyal ağlarınızdaki insanları kariyerinizle ilgili bilgi edinme ve karar verme aşamalarında size katkıda bulunmak için en iyi şekilde kullanmanızı **(Optimizasyon)** sağlamayı amaçlamaktadır.

Özetle, sistem yaklaşımı sürekli, sistematik, detaylı bilgi edinmenizi, sorgulamanızı, bilgi odaklı karar vermemizi ve **bilgi odaklı karar verme**nizi sağlayan bir düşünce sistematiğidir. Temel amacı bilgi asimetrisinden doğabilecek kaçırılan fırsat maliyetini en aza indirgemektir. Ayrıca, Sistem yaklaşımı altındaki başlıkları takip ettiğinizde yalnızca kendinizi dikkate alarak karar vermekten ziyade, etrafımızdaki mikro ve makro çevredeki değişkenleri dikkate alarak kariyer konumlandırmanızı yapmış olacaksınız. Bizim dışımızda, öncelikle hedeflediğimiz sektörlerde ve şirketlerde hizmet sağlayıcısı yani çalışan olarak yalnız olmadığımızı, rakiplerimizin olduğunu ayrıca piyasanın çalışanlardan her geçen gün daha talepkar olduğunu unutmamak gerekir. Kısaca **pazar odaklı yaklaşım** diye adlandırabileceğimizbir yaklaşımla, sistem yaklaşımı mikro çevre analizi, bizim yer almak istediğimiz sektörler ve bu sektörlerdeki istihdam olanakları, çalışanların rekabet edilebilirlik kriterleri hakkında detaylı bilgi sahibi olmamız ve bu gereksinimler doğrultusunda kendimizi geliştirmemizi hedeflemektedir. Bu doğrultuda Sistem Yaklaşımı bize pazar odaklı yaklaşım ile  **proaktif** bir yaklaşım izlememizi; yani gelecekte içinde bulunacağımız iş ve işyeri ortamlarında rekabet edebilmemiz için gerekli olan faktörleri (eğitim, beceri, tecrübe, informal işe alım-nepotism vb gibi) şimdiden tespit edip bu doğrultuda kendimizi şimdiden gelecekte karşılacağımız dünyaya hazırlamamız, kendimize gerekli yatırımları yapmamız konusunda dikkatimizi çekmektedir. **Proaktif yaklaşımın reaktif yaklaşımdan farkı,** ilki bir şey meydana gelmeden çok önce gerekli önlemleri alıp temkinli olmak iken, ikincisi birşeyler olduktan sonra harekete geçmektir. Sistem yaklaşımının önerdiği proaktif yaklaşım, şirketlerin varlıklarını sürdürmek için geleceği şimdiden inşa etmeye başladıkları bilimsel bir alan olan **Stratejik Yönetim** ile bu anlamda birebir örtüşmektedir. Rekabetçi piyasa koşulları geleceği % 100 görmeyi engeller iken, birçok şirket finansal sürdürebilirliklerini sağlamak için gelecek ile ilgili birçok değişkeni takip etmekte (piyasa koşulları, makro-mikro piyasalar, küreselleşme, trendler, vb gibi) ve işi şansa bırakmaktansa geleceği **mümkün olan en üst düzeyde** ön görme, bu doğrultuda kendilerini geliştirme ve stratejik kararlar alma yoluna gitmektedirler. Bu anlamda bu derste önerilen kariyer planlama ve sistem yaklaşımı ilişkisi kişilerin kariyerlerini bir şirketin geleceğini planladığı gibi planlaması ve uygulamasıdır. Şirketler değişen dünya, değişen insan talepleri, değişen ekonomik parametreleri takip ederek, nerede yatırım yapacaklarına, hangi ürün ve hizmetleri geliştireceklerine, hangi yenilikleri sunacaklarına karar vermek zorundalar. Çünkü 21. Yüzyılın en temel unsuru olan rekabet, firmaların ayakta kalması için sürekli **AR&GE (araştırma&geliştirme)** içerisinde olmasını gerektirmektedir. Aynı durum kişilerin kariyerleri içinde geçerlidir. Kariyer çizginiz boyunca birçok farklı işte çalışabilirsiniz, işten çıkartılabilirsiniz, başka işleri tercih edebilirsiniz. Yapılması **önerilen**, sürekli çevresel tarama ve araştırma yaparak sahip olduğumuz yetenekleri, bilgi ve tecrübeleri değişen dünya dinamikleri doğrultusunda geliştirmektir. **Kariyer planlama bugünden başlayarak yarını inşa etme sürecidir**. Evrime ayak uyduramayan canlıların yok olduğu, bulundukları çevreye en iyi şekilde uyum sağlayanların ayakta kaldığı gibi bir şirkette, kariyerini planlayan bir insanda bulunduğu şu anki ve gelecekteki koşullara ayak uydurduğu takdirde hem finansal sürdürülebilirliğini sağlayabilir, hem de kapasitesini ve koşullarını en optimal düzeyde planlayarak kaçırılan fırsat maliyetini en aza indirgeyebilir. Bu kısıma kadar anlattığım şeyler yalnızca maaşlı bir iş arayan kişiler için değil aynı zamanda kendi iş yerini işletecek arkadaşlar içinde geçerlidir.

**BÖLÜM III - SİSTEM YAKLAŞIMI VE KARİYER PLANLAMA**

GİRDİ / INPUT SÜREÇ / PROCESS ÇIKTI/ OUOUTPUT

İçsel Analiz

Çevresel Analiz

Mikro Çevre Analizi

* Sektör araştırması
* Rekabet edilebilirlik analizi

Makro Çevre Analizi

* PESTEL

Bulguların Değerlendirilmesi

Hedeflerin yazılması

* SMART

Senaryo Analizi

* MATRIX

DÖNÜT / FEEDBACK

**Sistem Yaklaşımı ve İçsel Analiz**

Kariyer planlama sürecinin en temel basamağı kariyerini planlayan kişinin kendini etkin bir şekilde değerlendirmesidir. **Bu süreçte kendisi ile ilgili yapacağı değerlendirmeler, vereceği kararlar sistem yaklaşımı içerisinde yapacağı diğer analizleri ve kararları etkileyecektir.** Mikro ve makro gerçeklerle karşılaştırılacağı için, içsel analizde yapılacak olan değerlendirmeler, kişisel istek, değer ve özelliklerin dış dünyasal gerçekliklerin kesiştiği en optimal noktayı hedeflemektedir. İçsel analiz süreci aslında 4 soruya yanıt veriyor denilebilir. Vizyon (kendimi nerede görüyorum), misyon (ne için varım), Güçlü yönler (**S**trength), zayıf yönler (**W**eakness). Bu noktada şunu söylemeliyim ki, bence insanın ne istediğini, dürtülerini, duygularını, motivasyon kaynaklarını keşfetmesi oldukça öngörülemez, zor ve değişken **olabilir.** Zaman, yaşadığınız ortam, yeni tanışacağınız bir kişi, koşullar, vb gibi belirsiz birçok değişken içsel analizinizi etkileyecektir. Özellikle yüksek bir duygusal zekaya (EQ) sahip olmak, duygularınızı kontrol altına almak, onları anlamak noktasında büyük öneme sahiptir. Bu sürecin bu derse sığmayacak kadar çok derin ve bireysel bir boyutta olduğunu düşünüyorum. Ancak şu noktaya dikkatinizi çekmek istiyorum. **Gelişimsel zeka kuramına (growth mindset)** göre insan zekası zaman içerisinde değişebilmekte ve gelişebilmekte iken, **sabit zeka kuramı (fixed mindset)** tam tersini iddia etmektedir. Ben kişisel olarak ilkine inanıyorum. Kişisel gelişim safsatalarının aksine, insanların limitleri, kendilerine has özellikleri olsa bile bu onların sonsuz bir güce sahip olmaları anlamına gelmemekle birlikte, insanın gelişsecek ve kendinde keşfedecek ve belli koşullarda ortaya çıkabilecek yönleri olduğuna inanıyorum. Etrafınızda belki görmüşssünüzdür ve/veya görme olasılığınız vardır, hiç tahmin edilmeyecek şekilde, akademik olarak belli dönemlerde başarısız olan insanlar gerek gelecekteki akademik yaşamlarında ya da iş yaşamlarında farklı ve beklenmeyen noktalara gelebilmektedirler. Okul başarısı bazı durumlarda yaşam ve kariyer başarısını öngörememektedir (teknik terim olarak yordamayabilmektedir) Benim kişisel düşüncem içsel analizini, kendi içsel yolculuğunu, yaşamdan beklediklerini erken keşfeden insanların kariyer anlamında yollarını bulmaları daha kolay olacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki bilgi asimetrisi bu noktada insanın kendi içsel dünyasını keşfetmede engel olarak karşısına çıkabilmektedir. Hayallerini motivasyonlarını keşfetmiş bir kişi mikro çevrede bunları gerçekleştirebilmesi için ulaşabileceği birçok yol varken bunları keşfedememesi içsel analiz ile mikro çevre analizi arasındaki ilişkinin önemine işaret etmektedir. Örneğin yurt dışında yüksek lisans yapmak isteyen bir kişinin Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Lisans bursundan haberdar olmaması gibi.

**İçsel analizde sorulabilecek bazı soruları aşağıda bulabilirsiniz.**

1. Gelecekten beklentilerim neler? Önceliklerim neler? Hayallerim neler? (aklıma gelen bazı sorular lütfen siz devamını getirin)

Para – çok para – nekadar para?

Prestij?

İtibar? Ün?

Huzur? Mutluluk?

Keyfli bir yaşam? Stressiz bir yaşam? Hobilerim ve yaşam?

Ailem ve sevdiklerim?

Kültürlü bilgili olma?

Akademik kariyer?

Kendi işim?

1. İdealimdeki işten beklentilerim? (aklıma gelen bazı sorular lütfen siz devamını getirin)

Maaşlı iş? Kendi işim? Part time?Full time iş? Home office?

Maaş – ikramiye- yan faydalar (araba, bilgisayar, sağlık sigortası) ?

08:00 – 17:00?

Terfi edebileceğim?

Seyahat etmemi gerektiren?

Rekabetçi x barışcıl? Yapıcı x yıkıcı rekabet?

Çalışanına yatırım yapan bir işyeri?

Çalışanına değer veren bir işyeri?

Uluslararası bir şirket?

Yerel bir şirket?

Üniversite? Yurtiçi yurt dışı?

Yurt içinde/bulunduğum şehirde bir iş?

Yurt dışında/ başka bir şehirde iş?

Aileme vakit ayırabileceğim vb gibi?

1. Becerilerim neler? Bu özelliklerin ve bu listede olmayan diğer özelliklerin hangisine sahibim? Hangilerini daha fazla geliştirebilirim/geliştirmeliyim? (aklıma gelen bazı sorular lütfen siz devamını getirin)

**Teknik Beceriler (Hard skills)**

Alanınıza göre değişen beceriler. Örneğin: Excel, SPSS, istatistik, veri madenciliği, vb

gibi

**Soft Skills (Yumuşak beceriler)**

Liderlik

Takım yönetimi

Motivasyon

Girişimcilik

Kurumsal girişimcilik

Yenilikcilik

Etkili iletişim

İnsanları etkileme

İkna etme

Pazarlık ve müzakere

Problem çözme

Kendinin farkında olma

Empati

İstikrar

Zaman yönetimi

Kritik düşünme

Psikolojik direnç vb gibi

1. Rekabetçi özelliklerim neler? En güçlü yönlerim neler? Hangilerini daha güçlü yapabilirim/yapmak isterim?

Sosyal sermaye (İlişkilerin getirdiği güç)

İyi br okuldan mezun olma

Alanda sahip olduğun tecrübe, yetenek, beceri, bilgi

İletişim becerisi

Kişisel marka bilinirliği

Sahip olduğum sertifika ve eğitimler

Zayıf yönlerim neler? Hangilerini güçlendirmeliyim? Hangilerini güçlendirmeye zaman harcamamalıyım? (yukarıdaki liste burayada adapte edilebilir)

Zayıf yönlerimi güçlü hale getirmek

Zayıf yönleri bırakıp güçlü yönlerimi daha güçlü yapmak

Zayıf yönleri bırakıp yeni güçlü yönler geliştirmek

İçsel analizde bu noktada sizlere önerdiğim yöntemlerden biride CV nizi ve **asansör konuşmanızı** yazmanız. Asansör konuşması aslında bir paragraftan oluşan istenildiğinde CV nizin ön yazısı olarak kullanabileceğiniz istenildiğinde ise bir mülakatta kendinizi kısaca özetlemenize yardımcı olacak yazılı yada sözlü bir metindir. Bu metni ciddi bir şekilde hazırlayıp kağıda ve söze döktüğünüzde aslında bir işverenin şu sorusuna yanıt bulmalısınız. Seni neden işe alayım? Beni işe al çünkü... ve en az 3 kanıtlanabilir sebep. Ya da eğer kendi işinizi yapmayı düşünüyorsanız, kendi kendinize de aynı soruyu sorabilirsiniz. Başarılı olacağımı düşünüyorum çünkü...

**Asansör konuşmanızı neden hazırlamalısınız**?

1. Asansör konuşması aslında şu soruların cevabını içermeli: Seni neden işe alayım? Sen benim kurumuma nasil bir değer katabilirsin? Neden seni seçeyim? Bugün bir iş görüşmesine çağrılsan kendini nasıl anlatırdın?
2. Asansör konuşmasını hazırladıgında aslında güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmelisin.
3. Asansör konuşması CV nin ön yazısı olarak kullanılabilir.
4. Asansör konuşması mülakatta verilen kısa bir sürede en etkili şekilde kendini anlatmanı sağlayacak bir beyin jimnastiğidir
5. İş bulma ve işe alımlarda en önemli faktörlerden biriside referans pazarlama yani başkalarının (aile bireyleri arkadaşlar vb gibi) seninle ilgili olumlu referans olması. Kariyer planlama ve kişisel pazarlama iletişimi konusunda göreceğimiz bu konu özetle şu: kariyer fırsatları ile ilgili etrafını daha detaylı bilgilendir.

CV nizi ve asansör konuşmanızı gelecekteki 2-3-5 yıl içinde hazırlama bir zihinsel içsel tarama çalışması olabilir. Bunu yaptığınızda gelecekte kendinizi nerede görmek istediğinizle ilgili bir tür hayal kurma ve geleceği resmetme çalışması yapmış olabilirsiniz. **Gelecek %100 asla tutmayacaktır tabiki.**

**Sistem Yaklaşımı ve Mikro Çevre Analizi**

Mikro çevre ile kastedilen kariyer hedeflediğiniz ülke, şehir, bölge, sektör, firma, işveren beklentileri ve rekabet ettiğiniz kişiler. Bu araştırma ile hedeflenecek alan daraltılmakta ve araştırma alanının daha etkin kullanılması amaçlanmaktadır.

* Hangi ülke/şehir/bölgede/sektörde/firmada bir kariyer hedefliyorum?
* Bunlar ile ilgili hangi bilgilere sahibim? Daha hangi bilgilere sahip olmalıyım?
* Bu sektörlerdeki firmaların tümü hakkında yeterli bilgiye sahipmiyim?
* Bu sektörlerde çalışan ya da güvenilir bilgi kaynağı olabileceğini düşündüğüm kimler var?
* Bu cevapları bulabileceğim bilgi kaynakları nelerdir? (Web/insanlar/gazeteler/bültenler...)
* Hedeflediğim sektördeki gerçekler içsel analizimde belirlediğim noktalar ile nederece örtüşüyor? Hangi noktalarda örtüşmüyor?
* Sektörde benim alanımda iyi bir kariyer yapabilmek için rekabet edebilirlik koşulları nelerdir?
* İşverenin benim alanımda işe alacağı bir elemandan beklediği soft (duygusal) ve hard (teknik) beceriler nelerdir?
* Ben bu becerilerin ne kadarına sahibim?
* Rakiplerimin sahip olduğu rekabet edebilirlik özellikleri nelerdir? Diğer bir deyişle rekabetin doğası nedir?(Okul markası, iyi bir işyerinde staj, yabancı dil(ler), teknik beceri bilgi, torpil (sosyal sermaye), soft beceriler, vb gibi)
* Hangi yönlerimi geliştirmek, hangi yeni bilgi ve becerilere sahip olmak rekabet edebilirlik düzeyimi artırır?
* Hedeflediğim piyasalar hangi yöne gidiyor
* Piyasada ortaya çıkan yeni açılımlar varmı?
* Piyasa hangi alanlarda hangi niteliklerde çalışan arıyor? Yüksek lisans şartmı? Yüksek lisans mı tecrübe mi? İyi bir şirkette staj mı?
* Kendi işyerimi açmam için etrafta var olan fırsatlar ve tehtidler ne? (Teşvik kredileri, vb gibi)
* Sosyal çevremdeki kişileri ve herzaman izlediğim bakış açısını değiştirmelimiyim?
* Yeterince bilgiye sahipmiyim?
* Mavi okyanus stratejisi mi kırmızı okyanus stratejisimi uygulamalıyım? (**Mavi okyanus stratejsi:** Hiç kimsenin ya da çok az kişinin yapmadığı boş bir alanda kariyerini inşa etmek. Ör: Yabancı dil öğretiminde özgüven koçluğu, vb gbi) **Kırmızı okyanus stratejisi:** Herkesin ya da bir çok kişinn rekabet ettiği ve rekabetin yoğun olduğu alanlarda rekabetin içine girmek)

**Sistem Yaklaşımı ve Makro Çevre Analizi**

İçsel çevre yani “Ben” im etrafımda rekabet etmem gereken bir mikro çevre var. Mikro çevrenin üzerindede hem beni hem de mikro çevreyi etkileyen daha geniş kapsamlı parametreler boyutu var. Buna kısaca makro çevre analizi diyebiliriz. Makro çevre analizi yaparken takip edebileceğimiz yöntemlerden bir tanesi PESTEL analizidir. PESTEL analizi çok kısa sürede yapılabilecek bir araştırma değildir. Ancak amacı makro dünyada yani içsel ve mikro dünyayı çevreleyen daha geniş bir boyutta gerçekleşen değişimi takip edip **fırsatlar (Opportunities)** ve aynı zamanda **tehditler (Threats)** ortaya çıkarmaktır.

**P**olitical (Politik)

**E**conomical (Ekonomik)

**S**ociocultural (Sosyo kültürel)

**T**echnological (Teknolojik)

**E**nvironmental (Çevresel)

**L**egislative (Yasama)

PESTEL analizi aslında kariyer fırsatları ile ilgili birçok bilinmeyen bilinmeyenler sunmaktadır. Yabancı sermayenin Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere girmesi hem politik hemde ekonomik bir gelişmedir. Ayrıca kişilerin satın alım gücündeki artışta ekonomik bir gelişmedir. Artık geçmişe oranla birçok insanın uluslararası seyahat etmesi hem bireylerin ekonomik güçlerindeki artış hem de uluslararsı turizmi teşvik eden devlet politikaları ortaya havayolu sektöründe birçok kariyer fırsatı getirmiştir. Daha fazla insanın uçağı tercih etmesi ortaya daha fazla uçak, pilot ve destek ekibi ihtiyacini ortaya çıkarmıştır. Örneğin pilot arzı talebi karşılayamamakta. Bu gelişmeleri takip etmek bu alanda bir kariyer fırsatı yaratabilir. Eskiden talebin arzdan daha az olduğu durumda hava yolu şirketleri yalnızca mühendislik ve/veya hava kuvvetlerinden ayrılmış personeli işe alırken şu anda İşletme Fakültesinden mezun bir kişide uçuş eğitimi sonrasında pilot olabiliyor.

Artık girişimci öğretmenler sadece bir branşta eğitim veren kurs merkezleri açabiliyor. Örneğin sadece matematik kursu veren kurs merkezleri yasada yapılan değişiklik uyarınca açılabiliyor.

Devletin doktora öğrencilerine şart koştuğu İngilizce dil yetkinlik sınavı nedeniyle birçok kişi bu engeli aşamadan doktoraya asil öğrenci olarak başlayamıyor. Son geçen yasaya göre dil sınavını verememiş öğrenciler 2 dönemden fazla özel öğrenci olamıyorlar. Devam edebilmeleri için mutlaka YDS sınavını geçmek zorundalar. Bu nedenle birçok girişimci İngilizce öğretmeni uzaktan eğitim teknolojisini kullanarak özellikle İstanbul gibi kalabalık şehirlerde uzaktan (SKYPE gbi programları kullanarak) ders veriyor. İnsanlar hem teknoloji ve hemde yasama ile ilgili bu kararlar nedeniyle sunulan online eğitim fırsatlarını tercih ederek İngilizce öğretmenleri için yeni bir alan yaratıyorlar. Bu gelişmeleri takip eden bir İngilizce öğretmeni bu fırsatı değerlendirmesi halinde bir çeşit mavi okyanus stratejisi uyguluyor diyebiliriz.

Sosyo kültürel değişiklikler insanların yaşam tarzlarındaki değişiklikler olarak tanımlanabilir. Birçok ülkede orta kesimin zenginleşmesi ile ortaya çıkan yeni gelir grubuna ait kişiler yaşam standartlarındaki iyileşmeden sonra harcamalarını farklı alanlara yapmaktadırlar. Örneğin uluslararası seyahat, yeni ilgi alanları gibi. Ev hanımı olduğu halde sosyal çevresini kullanan bir kadın girişimci tur şirketleri ile anlaşarak çeşitli ülkelere kendi sosyal çevresi ile tur düzenlemesi ve bu hizmetten dolayı komisyon alması, ya da çocuklarının gelecekteki kariyerlerine şimdiden yatırım yapan ailelerin sayısının artması sonucu ortaya çıkabilecek eğitim alanları girişimci bir kişi için çeşitli fırsatlar getirecektir. Örneğin: Çocuklara nezaket ve protokol eğitimi. Bu eğitimi Kıbrısta veren hiç kimse yok, Türkiyede hiç görmedim. Çocuklarının eğitimi ile görgüsüzce övünen anneler bu bağlamda çok önemli bir hedef kitle. Bu konuda yurt dışında 2-3 aylık eğitmen eğitimleri var. Şöyle dedğinizi duyar gibiyim bu kadar eğitimi bunun için mi aldık?. Piyasaya atıldığınızda bu önerimi terkrar düşünün ve daha fazla detay için bana ulaşın ☺ Evet ben bu eğitim ile ilgileniyorum ama girişimcilik benim ruhumda yok, nasıl girişimci olunur bilgm yok diyorsanız <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/liste/10/egitim-duyurulari> sayfasını ziyaret edin lütfen.

Devletin sağlık hizmetlerinde özel sektörle daha fazla çalışması ve yatırımm gerektiren alanlarda daha fazla özel sektörün yatırım fırsatları tercih etmesi. Örneğin: Sağlık Bakanlığının tomoğrafi cihazlarını kiralaması. Bu fırsatları takip eden yatırımcılar (şu anda öğrenci olduğunuz için erişilmesi uzak gelebilir anacak kariyer planlamayı emekliliğinizden bile ileri bir zamanı kapsayan bir süreç olarak düşünmenizi öneriyorum – yatırımcılık birçok kişinin cesaret edemediği ya da bilmediği bir alanda olsa zaman ve bulunduğunuz ortam bu yönünüzü değiştirebilir)

Sistem yaklaşımının akışını özetlemek gerekirse analiz sürecine kişinin kendisinden başlaması yani kendi içsel analizini yapması önerilir. Becerileri, istekleri, yaşamdan ve kariyerden beklentileri, öncelikleri kişinin ileride kendisi için en uygun iş alanını seçmesi için belirleyici olacaktır. Ancak gerçeklik terapisi yapmak gerektiğinde, kişilerin istekleri ile dış dünyadaki koşullar kişinin her istediğine erişmesine engel olabilir. Bunun en temel sebebi arz talep dengesi ve rekabettir. Bu nedenle kişi içsel analizini yaptıktan sonra bu isteklerini gerçekleştirmeye nekadar muktedir olabildiği ile ilgili piyasadaki rekabet koşullarını ve sektörel olarak şirketleri ve onların beklentilerini çok detaylı bir şekilde analiz etmek zorundadır. Yani mikro çevre ile çevresel analize başlaması önerilmektedir. Bu karşılaştırma kişinin ne aşırı karamsar ne de aşırı iyimser olmadan gerçeklikle yüzleşmesini ve şu andaki kişisel ve mesleki becerileri ile işe alım ve alımdan sonra takip edeceği kariyer çizgisindeki gereksinimlerini tespit edip stratejik bir planlama ile aradaki boşluğu doldurmasını sağlamak için bir yol haritası çıkaracaktır. Bu boşluk yalnızca mesleki bilgi ve becerileri edinmenin ötesinde piyasadakı firmaları tanımak, sosyal ağ kurulması gereken kişileri tanımak, fırsatlara 360 derece bakabilmek için veri toplamak ve sürekli dinamik bir yaklaşım sergilemektir. Burada unutulmaması gereken en önemli şey kişinin ön yargılarından kurtulması ve çevresel faktörlere kısa yollar geliştirmeden çok detaylı bir araştırma çalışması gerçekleştirmesidir. Kariyer planlamada belki de en önemli olan süreç mikro çevre tarama sürecinin ardından mikro çevreyide içine alan makro çevre analizi gelmektedir. Kariyer planlamada insanın hedeflediği ve/veya çalıştığı sektörün yer aldığı mikro çevreyi de kapsayan bir üst katman olan makro çevre mikro çevreyi ve haliyle içinde yer alan insanları etkileyecen Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Çevresel ve Yasal değişiklik ve gelişmelerdir. (PESTEL Analizi) Bir ülkede ya da küresel bağlamda meydana gelebilecek bu üst katmandaki değişiklikler beraberinde birçok olumsuzlukları öte yandan birçok fırsatıda getirebilir. Örneğin, Suriye de meydana gelen politik kaos insanların yaşamlarında birçok değişikliğe sebeb olurken Suriye de şu anda yada gelecekte ortaya çıkan/çıkabilecek fırsatların farkında olan bir kişi kariyerinde hem maaşlı personel, hem de bir girişimci olarak birçok fırsattan haberdar olup ona göre stratejik planlamasını yapıp pozsiyon alabilir. Örneğin bir inşaat mühendisi Türkiye nin bir kesiminde alabileceği paranın 3-4 katını alabilecek durumda ise bu makro faktörleri takip ederek sağladığı pozitif bilgi asimetrisi sayesinde rakiplerine oranla daha rekabetçi ve avantajlı duruma gelebilir. Bunu hem kişisel bağlamda hem de şirketler için düşünebiliriz. İçsel, mikro ve makro analizi sonucunda stratejik kariyer planlamanıza yönelik birçok veri olmuş olacaksınız. Bu veriler sistem yaklaşımının bundan sonraki aşamalarında alacağınız uygulama kararlarına zemin oluşturacaktır. Bu veriler özellikle başvurmak istediğiniz şirketin beklentileri, geliştirmeniz gereken mesleki beceriler vb gibi birçok şeyden oluşabilir. Çok basit örneklerle gidecek olursak diyelim ki idealinizdeki işe alınabilmeniz gereken özellikler şunlar:

* İleri düzeyde EXCEL
* İleri düzeyde İngilizce
* İleri düzey SPK sertifikası
* Şirketten bir kişinin desteği

Bu analizi yaptığınızda benim bakış açım hiçbir zaman hiçbir şey için geç olmadığı ancak acele etmenin yararlı olduğu. Klişe kişisel gelişim kitapları ile uzlaştığım tek nokta uzun yolların yola çıkılmadan bitmediği. Gideceğiniz yolu bilirseniz, bu yolda eminseniz, varacağınız hedefleri netleştirdiyseniz, bu yolculuk sırasında karşınıza çıkabilecek sorunları öngörüp mümkün olan en üst noktada sizi hedefinize ulaşmaktan alıkoyacak değişkenleri kontrol altına almanızı öneririm. Yolculuk sırasında bazen yoldan küçük sapmalar daha çekici hedeflere yönelmeler olabilir. Hedeflere giderken pes etmek, iyi planlama yapmadan yola çıkmak, işi şansa bırakmak ciddi zaman ve fırsat maliyeti kayıplarına sebeb olacaktır. Bu yüzden biraz sonra anlatacağım bölümlerde veri toplama aşamasından sonra takip etmenizi önereceğim aşamaları bulabilirsiniz. Bu noktada sosyal sermaye **(insanların ilişkilerinden doğan maddi ve/veya maddi olmayan her türlü güç ve kazanım)** ile ilgili hedefler yazma ve sistematik sosyal sermaye yönetimi (final konusu) kariyer planlamanın her zaman öncelikli planlanması gereken boyutudur bence.

SMART Hedefler Yazma

Kariyer planlama çok uzun soluklu ve sistemli bir süreçtir. Bu süreç ne kadar uzun ya da zor olursa olsun eğer küçük, sistemli ve yönetilebilir alt bölümlere ayrılırsa süreç çok daha kolaylıkla ve istikrar ile yönetilebilir. Bu yüzden ilk yapılması gereken doğru hedefler yazma ve bu hedeflerin analizini yapmak gerekli. SMART hedef size doğru hedefler yazman konusunda yardmcı olacaktır.

S ---- SPECIFIC --- genel değil özel, net

M --- MEASURABLE --- ölçülebilir

A --- ACHIEVABLE ---- erişilebilir

R ---- RELEVANT --- alakalı

T ---- TIME BOUNDED ---- zamanla sınırlı

* Ben biraz kilo vereyim ---- yanlış
* 31 Aralık 2014 tarihine kadar, haftada 3 gün spor salonuna giderek, her ay 3 kilo toplamda 20 kilo vermiş olacağım. Bunu yaparak hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendimi daha iyi hissedeceğim. Doğru

S ---- SPECIFIC --- genel değil özel, net

Ne? Neyi başarmak istiyorum?

Neden? Ulaşmak istediğim noktayı/hedefi neden istiyorum?

Kim? Bu hedefe ulaşırken benim dışımda kiminle etkileşimde olacağım.

Nerede? Bu hedefe nerede ulaşacağım?

Hangisi? Bu hedefe ulaşmak için gereksinimler/yapılması gerekenler nelerdir?

M --- MEASURABLE --- ölçülebilir

Kaç / ne kadar?

Hedeflere ulaştığımı nicel (sayısal) bir şekilde nasıl bileceğim?

A --- ACHIEVABLE ---- erişilebilir

Nasıl? Bu hedefe nasıl ulaşabilirim?

R ---- RELEVANT --- alakalı

Bu hedefe ulaşmaya değermi?

Doğru zamanmı?

İhtiyaçlarımla örtüşüyormu?

Şu anda bulunduğum koşullara uygulanabilirmi?

T ---- TIME BOUNDED ---- zamanla sınırlı

Hedefe nezaman ulaşmış olacağım?

Büyük hedefi hangi küçük alt hedef süreçlerine bölebilirim?

Her bir küçük hedefe ne zaman ulaşacağım?

Hedef yazmak artık kolay gibi görünsede, birçok alternatif arasında ilerleyebileceğiniz yönü bulmak ve onu netleştirmek zor ve önemli bir aşamadır. Hedef yazmak tüm enerjinizi kanalize edeceğiniz bir sürecin içine girmek demektir. Bu hedefe ulaşmadan sizi alıkoyacak tüm engelleri öngörüp onları ortadan kaldırmaya yönelik farklı proaktif yaklasımlar geliştirmelisiniz. Bu doğrultuda size aşağıda 2 önemli stratejik düşünme aracından bahsedeceğim.

SWOT ANALİZ

S – STRENGTH --- GÜÇLÜ YÖNLERİM

W – WEAKNESS --- ZAYIF YÖNLERİM

O --- OPPORTUNITIES ---- FIRSATLAR

T --- THREATS --- TEHDİTLER/TEHLİKELER

Hedef belirledikten sonra yapmanızı önerdiğim en önemli şey hedefe giderken sizi etkileyebilecek içsel ve dışsal, pozitif ve negatif faktörlerin belirlenmesi ve önleyici hareket planları yapılmasıdır.

GÜÇLÜ YÖNLERİM ZAYIF YÖNLERİM

FIRSATLAR TEHDİTLER/TEHLİKELER

İçsel

Güçlü yönlerim neler? Bu hedefe ulaşırken hangi güçlü yönüm bana fayda sağlayabilir?

Ör: İstikrarlı bir kişiyim. Düzenli bir spor salonu programına bağlı kalabilirim.

Zayıf yönlerim neler? Bu yönlerimi nasıl güçlü hale getirebilirim?

Ör: Aynı anda birden fazla şeye konsantre olamayabiliyorum. (Çok farklı çözümler söylenebilir)

Dışsal

Bu hedefe ulaşabilmek için dışarıda bana katkı sağlayabilecek fırsatlar nelerdir?

Ör: Arkadaş grubumdakiler düzenli olarak spor salonuna gidiyorlar. Onlarla gitmek beni daha da motive edebilir.

Bu hedefe ulaşmaktan sizi alıkoyabilecek dışsal tehdit yada problemler nelerdir?

Ör: Arkadaş grubumdaki kişilerin yeme alışkanlıkları motivasyonumu zorlaştırabilir. (Çok farklı çözümler söylenebilir)

Yukarıda size basit bir örnekler genel SWOT mantığını anlattım. Dikkat edilmesi gereken nokta SWOT ile bir durum analizi yaparak hemen bitirmeyip olumlu ve olumsuz durumlarda takip edilmek üzere alternatif önlemler almak.

Ör: Aynı anda birden fazla şeye konsantre olamayabiliyorum. (Bu problemi ortadan kaldırmak için ne yapmalısın?)

SWOT analizi aslında kişinin durumu detaylandırması ve gerekli hareket planı yapması için görsel bir araçtır. Aynı zamanda çok önemli bir düşünce sistematiği yöntemidir. Hayatın hatta şirketlerin tüm süreçlerine adapte edilebilir. Örneği çok basit ve kısa tuttum. Tabi ki gerçek yaşam problemleri ile karşılaştığınızda daha detaylı düşünmeniz gerekmektedir.

**MATRIX yaklaşımı**

Birden fazla aktör ve birden fazla değişken var ise karar vermek için ortaya farklı alternatif senaryolar çıkacaktır. MATRIX in ne olduğunu basit bir örnekle görelim.

AHMET

OLUMLU TARAFSIZ OLUMSUZ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 |

OLUMLU

ARDA

TARAFSIZ

OLUMSUZ

İş yaşamında birden fazla kişi ile uzlaşmak, ittifak kurmak ve/veya kişilerin olası tavırlarına göre pozisyon almak ya da hazırlıklı olmak gerekebilir. Ahmet ve Arda iki önemli karar verici iş arkadaşım. Toplantıda bu iki kişinin tavırlarına göre ortaya çıkacak karar ya da sizin tavrınız değişebilir. Bu matrix te 9 farklı senaryo var. 2 önemli faktör Arda ve Ahmet ve 3 temel değişken (olumlu – tarafsız-olumsuz) var. Ortaya haliyle bilinmeyenlerle dolu bir tablo çıkıyor. Stratejik düşünme yöntemlerini benimseyen bir kişinin yapması gereken en önemli ilk aşama durumu kararları kimlerin değiştirebileceğini öngörmek, değişkenleri belirlemek ve ardından her bir senaryoya yönelik hareket planı hazırlamak.

Ör: ARDA OLUMLU – AHMET OLUMLU ise --- SENARYO KUTU NO 1 – NE OLUR? NE YAPMALIYIM?

Ör: ARDA TARAFSIZ- AHMET OLUMSUZ ise --- SENARYO KUTU NO 6 - NE OLUR? NE YAPMALIYIM?

Kariyer planlamaya bağlamamız gerekirse, hedef yazdıktan sonra yaptığımız SWOT analiz bize hedeflere ulaşmada karşımıza çıkacak birçok sorunu gösterecektir. Ortaya bazı faktörler (aktörler) ve değişkenler çıkacaktır. Yapmamız gereken her türlü senaryoda hedefe gidebilmemiz için gereken alternatif hareket planlarına sahip olmak.

PİYASAYA KIYASLA MAAŞ

EŞİT ALTINDA ÜSTÜNDE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 |

YÜKSELME İMKANLARI

YAVAŞ

NORMAL

HIZLI

Bunu bir düşünün. Her bir senaryoda ne yapardınız? Mülakata gidiyorsunuz. Bazı bilgileri mülakatta şirketten alacaksınız ve cevabınız karşı tarafın yanıtlarına göre değişebilir.

Çalışma soruları

1. Kariyer planlama dersi ile heuristics (zihinsel kısa yollar) arasındaki bağlantıyı açıklayınız. Zihinsel kısa yollardan 5 örnek veriniz.
2. Kariyer planlama bağlamında bilgi asimetrisi nedir? Kaçırılan fırsat maliyeti nedir? Aralarındaki bağlantıyı bir örnekle açıklayınız.
3. Sistem yaklaşımının temel amacı nedir? Açıklayınız.
4. Mavi okyanus ve kırmızı okyanus terimlerini açıklayınız. Her biri için örnek veriniz.
5. Farz etme araştır / bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olma” – “Bilgi odaklı karar verme” – “Pazar odaklı kariyer yaklaşımı” ve “Sistem Yaklaşımı” arasındaki bağlantıyı anlatınız..
6. Sistem Yaklaşımı modelini çiziniz ve girdi aşamasındaki başlıkları sırasıyla yazınız.
7. Kariyer planlamaya Dunning Kruger sendromu, öğrenilmiş çaresizlik, atalet, proaktif, reaktif yaklaşım gösteren kişilerin kariyer planlamaya olan tavırlarını örnekle anlatınız.
8. Şirketlerin yaptığı proaktif stratejik yönetim ile bireylerin kariyer planlamada izledikleri proaktif yaklaşım arasındaki benzerliği anlatınız.
9. İçsel analiz yapan bir kişinin kendisine sorması ya da araştırması gereken 4 ana kategoriyi yazınız. Her bir kategoriden 4 şer soru yazınız.
10. Gelişimsel ve sabit zeka kuramları arasındaki farkı açıklayınız.
11. Mikro çevre analizi yapan bir kişinin kendisine sorması ya da araştırması gereken sorulardan 10 tanesini yazınız.
12. Makro çevre analizinde kullanılan temel yöntemi (PESTEL) kendi örneğinizle açıklayınız. Kariyer planlama sürecinde makro çevre analizinin önemini açıklayınız.
13. Asansör konuşması nedir? Neden gereklidir açıklayınız.
14. SMART nedir? Her bir harfin ne anlama geldiğini yazıp her harfle ilgili sorulması gereken soruları yazın. SMART formülünü kullanarak kariyer planlama ile ilgili bir örnek hedef yazınız.
15. Matrix nedir? Ne amaçla kullanılır? Kariyer planlama ile ilgili yukarıda verilen 9 lu matrixi doldurunuz.