

Çalışana 2012 FALI!

2012 için hem şirketler hem de çalışanlar yeni kariyer hedeflerinin peşine düştü. İK uzmanları, uzun vadeli plan yapabilen akılcı ve gerçekçi çalışanların, bu yıl da başarılı olacağına inanıyor

HEDEF BAŞARI GETİRİR

Kariyer hedefi belirlenirken performans, yetenek gibi unsurların göz önüne alınması gerektiğini ifade eden uzmanlar, kendi hedefleriyle şirket hedefi arasında paralellik kuran çalışanları 2012'de de başarının beklediğini belirtiyor.

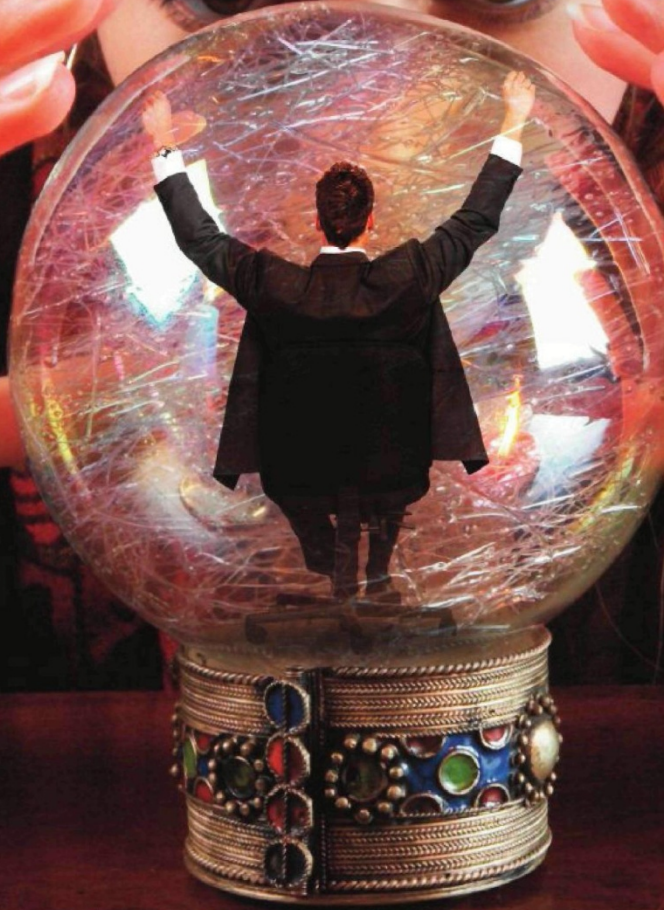
KENDİNİZİ TANIYIN

Çalışanların her şeyden önce kendilerini iyi tanımaları gerekiyor. Neleri yapıp neleri yapamayacağını bilen, kendini doğru analiz eden, ifade yeteneğine sahip çalışanlar, şirketteki rakiplerinin de bir adım önüne geçiyor.

haberi
sayfa 3

Yeteneklerin
farkında
olmak önemli

■ Uzmanlar, çalışanların yetenekleri konusunda farkındalık sahibi olmalarının önemine değiniyor. Bu konuda çalışanlar, şirketteki İK yetkililerinden ve kurumdaki ilk amirlerinden mutlaka destek almalı.



'Hedefler uygun olursa anı defterinde kalmaz'

Uzmanlar yeni yılda bireyleri, kariyer hedeflerini belirlerken 'akılcı' ve 'gerçekçi' davranmaları konusunda uyarıyor. "Uygulanabilir hedefler koyun, hedefleriniz anı defterleri olmasın"

Sirketler kadar çalışanların da yeni yıl öncesi hedefler koyarken akılcı ve gerçekçi davranmalarının başarılı bir yıl geçirmek için temel faktör olduğuna dikkat çeken uzmanlar, hedeflenen şeyin yapmak istediğimiz veya yapabileceğimiz şey olup olmadığından emin olmak gerektiğini vurguluyor.

DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurumsal Gelişim Merkezi Proje Yöneticisi ve Kurumsal Eğitimci Uzman Endüstri ve Organizasyon Psikoloğu Burcu Çanakçı, "Yeni yılın hayalleri, gerçekleşme olasılığı daha düşük olanlarla, gerçekleşme olasılığı daha yüksek olanlar, yani hedefler net belli olsun.

Hedeflerimiz mutluluğumuz için minimum neye sahip olmak istediğimizi belirlesin. Biz öncelikle minimumu gerçekleştirmek için adımlar atalım, maksimumu içine her yeni günü değerlendirmeye bakalım" yorumunu yapıyor.

NESNEL HEDEF BELİRLEYİN

Kurumlara yönelik çalışmalar yapan Uzman Psikolog Nazım Serin, bazı çalışanların gerek kariyer hedeflerini, gerekse kariyerleriyle ilgili beklentilerini belirlerken eksik parametrelere dayanabildiklerini vurguluyor. Serin bu durumu şöyle açıklıyor: "Bu çalışanlar, hedef ve beklentilerini, kendilerini layık gördükleri yere ya da sahip olduklarına inandıkları yeteneklere bakarak ortaya koyuyorlar. Bu konudaki düşüncelerini ise, 'Ben hak ediyorum, çünkü yıllardır hiç terfi talep etmeden ve kimsenin benden şikâyet etmediği şekilde çalıştım' gibi ifadelerle dile getiriyorlar. Bu tür ifadeler elbette yaşanan bir hayal kırıklığının ve giderek motivasyon kaybına girildiğinin dışavurumlarıdır."

Serin'e göre, kariyer hedefleri belirlenirken performans, yetenek gibi unsurların göz önüne alınması gerekiyor. Kişinin kendi yeteneklerinin ve kişilik özelliklerinin farkında olması, kariyer

hedefleriyle ilgili bir vizyona sahip olması, bireysel hedefleriyle şirketin hedefleri arasında paralellik sağlaması, bulunduğu pozisyonun olanaklarını gerçekçi şekilde görebilmesi, kariyer yollarıyla ilgili net bir bilgiye sahip olması gibi çok sayıda etkeni bir arada değerlendirmesi gerekiyor.

KIYAS YAPMAYIN

Koçluk Platformu Derneği Başkanı, Profesyonel Koç, Eğitimci, Danışman Çağlar Çabuk, hayalle hedef arasındaki en temel farkın harekete geçmek olduğunu söylüyor. Çabuk'a göre, hayalinizi gerçekleştirmek istiyorsanız, onu yaşama geçirecek adımları atmalısınız. Sadece hayal etmek

ve istemek yeterli olsaydı şu anda hepimiz milyonerdik! "Filanca başarmış, ben neden başarmayayım ki?" demek tabii ki kendine güven açısından çok önemli. Ama ayakları yere basmıyorsa, bu güven, tam tersine kendimize

celme takmak için harika bir gerekçeye dönüşebiliyor. Herkesin koşulları, donanımları, fırsatları ve güçlü yanları birbirinden farklı. Biz acaba o "filanca" ile aynı donanıma, aynı olanaklara ve ortama sahip miyiz? Çabuk, çalışanların her şeyden önce kendilerini çok iyi tanımaları gerektiğini vurguluyor: "Kişi, öğrenme biçiminden, kendini ifade etme biçiminden, yapmaktan hoşlandığı ve başarılı olduğu işleri tanımlamasından, neleri iyi yapamadığını, neleri yapmaktan hoşlanmadığını bilmesine kadar kendini tanımalı, doğru analiz etmelidir."

'Hedeflerinizi okuyun'

Çanakçı 'Bugün hedeflerim ve hayallerim için ne yapacağım' yazıp bunu her gün uyardıklarında okumalarını öneriyor.



'Yöneticilerden destek istenmeli'

Kariyeriniz konusunda size en çok yardımcı dokunacak kişi sizi en yakından izleyen kişi: İlk amiriniz. Burcu Çanakçı bu konuda çalışanlara şu tavsiyelerde bulunuyor: "Öncelikle bize en çok keyif

veren işler ve yeteneklerimiz konusunda farkındalık sahibi olmalıyız. Bu konuda hem insan kaynakları yetkilileri hem de kurumdaki temsilcimiz olan ilk amirimizle birlikte çalışmalıyız."



Çağlar Çabuk

Yola çıkmadan önce bunları yaptığınızı bilin

- Kararı olun
- Kendinizi iyi tanıyın ve analiz edin
- Objektif ve gerçekçi hedeflerinizi belirleyin
- Odakta kalın
- İç motivasyonu yüksek tutun
- Diğer çalışanların skorlarıyla ilgilenmeyin
- Yalnızca hedefe kilitlenin

4 adımlık 'checklist'le hedefinize ulaşın

- Kariyer hedefimi belirlerken ne istediğimi ve neyi iyi yaptığımı, yeteneklerimi dikkate aldım mı? (Hedefi doğru belirleme)
- Kariyer hedefime ulaşmak için bir zaman planı yaptım mı? (Planlama)
- Hedefime ulaşmak için her gün bir şey yapıyor muyum? (Aksiyon)
- Kariyer hedefimi yöneticim biliyor, onaylıyor ve bana bu konuda destek veriyor mu? (Destek)

Uzman Psikolog Nazım Serin'den yol haritası

- Kişilik özelliklerinizin, yeteneklerinizin uygun ve yaparken mutlu hissedeceğiniz bir iş için hedefler belirleyin
- Kariyerinize uymayan iş alanlarına enerji harcamayın
- Kısa, orta ve uzun vadede planlar yapın
- Riskleriniz için B planınızı ve önlemlerinizi belirleyin
- Sektörün, dünyanın işinizle ilgili trendlerini takip edin
- Kişisel ve mesleki gelişiminizi nasıl destekleyeceğinizi bulun
- Hedeflerinizle ilerlerken bireysel farklılıklarınızı göz önüne alın
- Taklitletiği kaçmadan size ilham verecek bir "rol modeliniz" olsun



Nazım Serin

'Hedefleri olan çalışanların motivasyonu da düşmüyor'

Nazım Serin, kariyer hedefleriyle ilgili olarak özellikle vurgulanması gereken önemli noktanın kariyer planlamasının kısa, orta ve uzun vadeli bir yol haritası olduğunu göz önüne almak gerektiğini belirtiyor

ve sunları söylüyor: "Bu süreçte kimi zaman zikzakların olacağı aşikâr. Ancak çalışanın işi düzeyinde önemli olan, nereye ulaşmak istediğini net olarak belirlemiş olması." Serin'e göre, doğru planlama,

hedeflere ulaşmaya çalışırken olası zorlukları ve önlemleri de hesaba katan planlamadır. Serin ayrıca doğru plan ve hedeflerin zor dönemlerde motivasyonu korumaya yardımcı olduğunu anlatıyor.