

KARİYER YÖNETİMİ



- ◆ *Geleceğe yönelik çalışan ihtiyaçlarını iç kaynaklardan sağlayarak çalışan motivasyonunu artırma*
- ◆ *Kadro yedekleme ile kritik pozisyonlarda oluşabilecek boş kadrolara kısa sürede atamalar ile işlerin kesintisiz devamını sağlama*
- ◆ *Kariyer görüşmelerinin takibi*
- ◆ *Yöneticilerin kariyer önerilerinin takibi*
- ◆ *Kariyer hedefleri doğrultusunda çalışanların yetkinliklerinin geliştirilmesi için performans hedeflerinin oluşturulması ve eğitim planlarının yapılması*
- ◆ *Eleman Seçme ve Yerleştirme modülüne girdi sağlanarak iç kaynak ile karşılanamayan ihtiyaçların kısa sürede dış kaynaklardan karşılanmasına olanak tanıma*

Örtüşen Kurum ve Çalışan Hedefleri Sayesinde Artan Verimlilik...

Kariyer Yönetimi modülü ile kurum, çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve yetenekleri sunduğu gelişme olanakları ile yönlendirerek insan gücünü en uygun pozisyonlarda değerlendirir. Çalışanın güncel ilgi, bilgi, beceri ve yetenekleri belirlenerek bir kariyer stratejisi doğrultusunda ne yapmak istediğine, nerede ve nasıl yapmak istediğine yardımcı olmak hedeflenir.

Geleceğe yönelik çalışan ihtiyaçlarını iç kaynaklardan sağlayarak çalışan motivasyonunu artırma.

Kurumun iş stratejilerini en iyi şekilde gerçekleştirebilmesi için doğru "çalışan profiline" sahip olması gerekir. Doğru "çalışan profili" kurum dışından temin edilebileceği gibi şirket içi çalışanların farklı pozisyonlara kaydırılması ile de sağlanabilir. Kariyer Yönetimi modülü çalışanların emekliliği, istifası ya da kurumun büyümesi ile oluşan açık pozisyonlar için şirket içi yeteneklerin en iyi şekilde değerlendirilmesine yardımcı olur. Geleceğe yönelik çalışan ihtiyaçlarını şirket içi çalışanlar ile karşılamak için Eğitim ve Performans Yönetimi modüllerinin de Kariyer Yönetimi ile tümleşik çalışması çalışanın gerekli bilgi, beceri, deneyim ve donanımını planlı bir şekilde edinmesini sağlar.

Kariyer planları ve hedefler, çalışanları gelişimleri için motive eder ve çalışanların gelecekteki pozisyonlara hazırlanmalarının yanısıra buldukları pozisyonlarda da maksimum performans ile

çalışmalarını sağlar. Bireysel kariyer planları ve kurumun çalışanlarına gösterdiği ilgi kuruma bağlılığı artırır.

Kariyer yönetimi, kurum için yöneticilik potansiyeli olan çalışanların belirlenmesi, üst düzey pozisyonlara iç kaynak sağlanması, çalışanlar ile kurumun ihtiyaçlarının denkleştirilmesi, kurum imajının iyileştirilmesi, olumsuz iş davranışı ve alışkanlıklarında azalma gibi olumlu sonuçlar sağlar.

İş Aileleri.

Kariyer Yönetimi modülünde iş aileleri ile teknik, davranış, iş tanımı gibi açılardan birbirine benzer olan ve aralarında bir ilişki bulunan pozisyonların gruplanmasını sağlar. Böylece iş aileleri ile farklı işlerden benzer yetkinlikler gerektirenler kolaylıkla takip edilir, aynı iş ailesinde yer alan pozisyonların ortak yönleri ve farklılıkları izlenir. Ayrıca iş ailesine ait yeterlilik çizelgesi alınabilir.

	DEMİR HOLDİNG GE...	NES TURİZM GENEL ...	İNSAN KAYNAKLARI ...	İNSAN KAYNA...
DEMİR HOLDİNG...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NES TURİZM GE...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İNSAN KAYNAKL...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İNSAN KAYNAKL...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BORDRO UZMANI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
EĞİTİM YÖNETİ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
SATIŞ VE PAZ. G...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YURTIÇİ SATIŞL...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SATIŞ TEMSİLCİSİ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SİPARİŞ TAKİP V...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YURTDİŞİ SATIŞ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SATIŞ TEMSİLCİSİ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MALİ VE İDARI İŞ...	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FINANS MD.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FINANS UZMANI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MUHASEBE MD.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kariyer Matrisi.

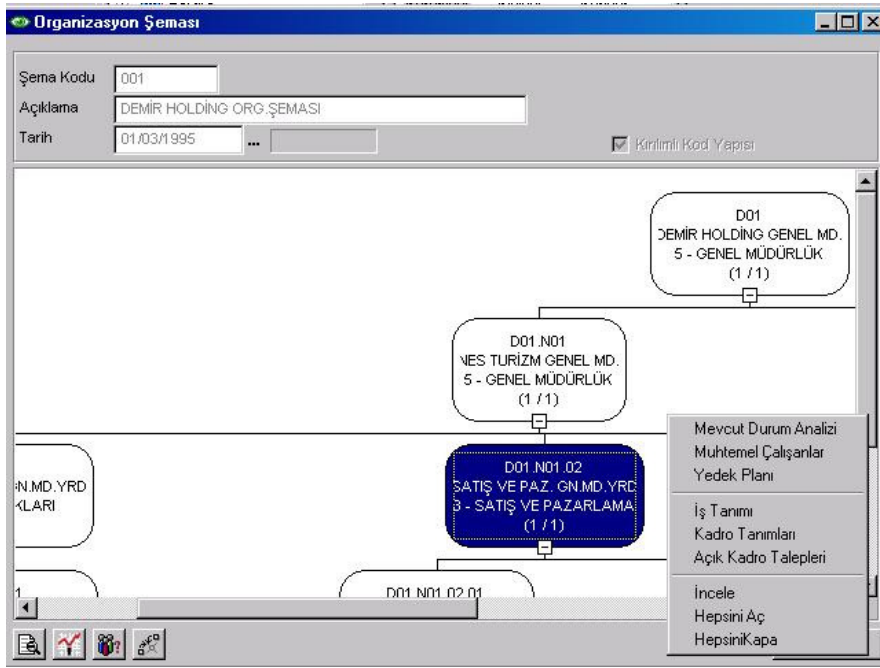
Kurumdaki tüm pozisyonların yer aldığı kariyer matrisi ile hangi pozisyonlardan hangi pozisyonlara geçiş yapılabileceği belirlenir. Pratik bir kullanıcı arayüzüne sahip olan kariyer matrisinde satır ve sütunlar belirlenebilir.

Kurumsal Analiz.

Kurumsal Analiz bölümü organizasyon şeması üzerinden kurumla ilgili mevcut durumu incelemeye ve geleceğe yönelik planlamalar yapmaya yardımcı olur. Kimin hangi pozisyonda çalıştığı; çalıştığı

pozisyona uygun değilse hangi pozisyonda değerlendirilebileceği; mevcut durum ve muhtemel adaylar gibi analizler yapılarak çeşitli senaryolar oluşturulur. Farklı olasılıklar incelenerek kişiler için ayrıntılı kariyer planları yapılır.

Mevcut durum analizlerinin yanısıra çalışanların eğitim bilgileri izlenerek, yetkinliklerini istenilen seviyeye yükseltmeleri veya yeni yetkinlikler elde etmeleri için eğitim talepleri yapılır.



Kadro yedekleme ile kritik pozisyonlarda oluşabilecek boş kadrolara kısa sürede atamaların yapılması ile işlerin kesintisiz devamı.

Her pozisyon için yedek kadro planları oluşturulabilir. Böylece öngörülmeyen bir kadro açığında, iş akışında herhangi bir aksamaya neden olmadan, boş kadroya kısa sürede doğru kişinin atanması sağlanır. Yedek planında ilgili pozisyona gelmesi planlanan kişileri görmek mümkündür. Ayrıca, "muhtemel adaylar analizi" tüm çalışanlar arasından istenilen kriterlere uyanların incelenmesini sağlar. Yedek planı ile her pozisyon için yapılan kariyer planları tarih sırasına göre saklanır.

Eleman Seçme ve Yerleştirme modülüne girdi sağlanarak iç kaynak ile karşılanamayan ihtiyaçların kısa sürede dış kaynaklardan karşılanmasına olanak tanıma.

Mevcut durum ve muhtemel adaylar analizleriyle çeşitli incelemeler yapıldıktan sonra açık kadro için kurum içinden uygun kimse bulunamaz ise, kadro açığını dış kaynak ile karşılama yöntemine başvurulabilir. Açık kadro talepleri eleman seçme ve yerleştirme sürecine girdi oluşturur.

Yöneticilerin kariyer önerilerinin takibi.

Yöneticiler, çalışanları için kariyer önerilerinde bulunabilir. Bu bilgi uygulama aracılığı ile takip edilir. Çalışanın alternatif hangi pozisyonda çalışabileceği, bu pozisyon için şu anda ne kadar uygun olduğu ve kimin yerini alacağı izlenerek, çalışanların hedef pozisyonlara hazırlanmaları sağlanır. Ayrıca çalışanlara çeşitli kısa ve uzun vadeli hedefler gösterilmesi de motivasyonlarını artırarak kurum kimliği ile daha çok bütünleşmelerini sağlar.

Kariyer Planı ve Kişisel Kariyer Planlama.

Kişisel kariyer planlaması yapılırken, çalışanlar ile ilgili göz önünde bulundurulması gereken tüm bilgiler bir arada sunulurak süreç kolaylaştırılır. Analiz ve planlama sırasında çalışanın öğrenim ve yabancı dil durumu, eski işyerleri-deneyimleri, eğitim ve yetkinlik bilgileri, aldığı görevler, mevcut pozisyon yeterlilik analizi bilgileri ve kariyer önerileri gibi karar aşamasında etkili olabilecek bilgilere ulaşılır.

Pozisyon Kodu	Açıklama	Planlanan Geçiş Tarihi	Yerine Geçilecek, Sicil No	Yerine Geçilecek, Ad
D01.N01.02.01	SATICI TEMSİLCİSİ	01/01/2003	ADN.0007	BERNA
D01.N01.02.01	SIPARIŞ TAKIP VE MÜŞ	01/08/2003	ADN.0004	MERİÇ

Yetkinlik Kodu	Yetkinlik Açıklama	Başlangıç Düzeyi	SATICI TEMSİLCİSİ	SIPARIŞ TAKIP VE ME...	Me...
00004	Sonuca odaklılık	3	6	0	
00005	Sunum becerisi	2	8	0	
00006	Satış tecrübesi	0	7	0	

Kariyer matrisi ile çalışanın bulunduğu pozisyondan hangi pozisyonlara geçiş yapabileceği belirlenir. Çeşitli kriterler (çalışanın mutlaka istediği pozisyonlar, asla istemediği pozisyonlar, kişinin kısmen uygun olduğu pozisyonlar gibi...) ile bu pozisyonlardan kariyer hedefi olabilecekler belirlenir. Kariyer haritasındaki her bir pozisyon için çalışanın uygunluğu, hedef pozisyonlar için kariyer yolu adımları (mevcut pozisyondan hedef pozisyona uzanan kariyer yolundaki ara pozisyonlar) ve mevcut duruma göre geliştirilmesi gereken yetkinlikler (mevcut yetkinliklerle sonraki pozisyonun gerektirdiği yetkinlikler arasındaki farklar) analiz edilebilir. Bu sayede çalışana için hedef pozisyon belirlenirken yetkinlikleri ile en uyumlu olan pozisyonun seçilmesinde ve bu pozisyona uygun gelişim planları oluşturulmasında kolaylık sağlanır.

Kariyer hedefleri doğrultusunda performans hedefleri ile eğitim planlarının oluşturulması.

Kariyer planı çerçevesinde kişinin çeşitli vadelerde geçiş yapması planlanan pozisyonlar (kariyer hedefleri) ve bu hedeflere tahmini geçiş tarihleri, kişinin kimin kadro yedeği olduğu belirlenir. Bu

doğrultuda, çalışanın mevcut yetkinlikleri ile hedefleri arasındaki farklar incelenerek, çalışanın hedeflenen yetkinlikleri geliştirmesi veya edinmesi için takip etmesi gereken gelişim planı ortaya çıkartılır. Çalışanların yetkinliklerinin tarihsel olarak nasıl bir gelişim sağladığı da izlenebilir. Kariyer yönetimi aşamasında belirlenen eğitim ihtiyaçları tanımlanarak zaman planlaması yapılır.

Kariyer görüşmelerinin takibi.

Kariyer Yönetimi modülünde kariyer görüşmeleri planlanır ve takip edilir. Görüşmeyi yapan kişinin aldığı notlar özet olarak kaydedilir veya kalite odaklı bir çalışma çerçevesinde istenilen formatta ayrı bir dosya olarak dosya takip sistemi aracılığı ile arşivlenir.