



Понятие «карьера» в отечественной науке до недавнего времени практически не использовалось. В основном были использованы такие термины, как профессиональный жизненный путь, профессиональная деятельность, профессиональное самоопределение. При этом в последние годы для России характерно исчезновение негативного оттенка понятия «карьера». На сегодняшний день человек, «делающий карьеру», будет восприниматься скорее, как тот, который имеет ориентацию на реализацию в сфере личностного и профессионального потенциала. Карьера является в современных условиях в качестве одного из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека.

Слово «карьера» (от французского *carriere*) обозначает успешное продвижение в области какой то определенной деятельности, роде, профессии, например, служебной, научной, общественной и прочей.

При этом необходимо иметь ответ на следующий вопрос: Каковы критерии карьеры, которая удалась? Таковыми критериями являются удовлетворенность сложившейся жизненной ситуацией (выступает в качестве субъективного критерия) и социальный успех (выступает в качестве объективного критерия). То есть можно утверждать, что объективной, внешней стороной карьеры является последовательность профессиональных позиций, которые занимает индивид, а субъективной, внутренней стороной – то, как человеком воспринимается его карьеру, какой формируется образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Для каждого человека существует собственная, личная концепция, таланты, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться в процессе выбора карьеры. Жизненным опытом у каждого человека формируется определенная система ценностных ориентаций, социальных установок, которые характеризуют его отношение к карьере в частности и рабочей деятельности вообще. На этом основании любой субъект с профессиональной точки зрения должен быть рассмотрен и описан посредством системы его диспозиций, наличия и реализации ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных побуждений к деятельности, выступающих в качестве социально-обусловленных. Данное понятие в американской психологии представляется как карьерные

ориентации, которые имеют значение в том случае, если человек изъявляет желание реализовать в выборе и осуществлении своей карьеры.

При этом надо учитывать, что понятие успешной карьеры всегда должно быть связано прежде всего с успешным профессиональным самоопределением. Это имеет отношение к любому из видов карьеры, которые существуют на сегодняшний день.

По мнению некоторых исследователей, профессиональная карьера – это своеобразный турнир, связанный с успехами и неудачами, которые могут серьезно повлиять на дальнейший ход профессионального роста. Иначе говоря, чем дольше человек находится на первой ступени карьерной лестницы, тем меньше у нее возможностей для прогресса [1]. И вот тут человеку может представиться шанс воспользоваться так называемой «мимолетной» карьерой.

В 1950 - 1960 годах в США появился такой вид построения карьеры как «мимолетная» карьера. Причиной появления данного типа карьеры стал большой рост американских корпораций, который породил потребность в огромном количестве менеджеров среднего звена. Организации стали создавать «мимолетные» обучающие программы, которые имели своей целью заполнение вакансий. Будущий менеджер обеспечивался быстрым переходом на новое место и повышение в должности. Таким образом, продвижение по службе со стороны было воспринято как признак карьерного успеха.

Но у такого вида карьеры существуют и очевидные недостатки. Ведь такие «мимолетные» программы одобряли такое отношение к работе, которое в будущем стало невыгодным как для личности, так и для организации в целом. Вместо того, чтобы сконцентрироваться на создании технической базы «мимолетные» руководители уделяли больше внимания технике руководства. В результате, многие из них обнаружили неготовность к руководству тем персоналом, который изучал функционирование организации в момент технических изменений. Кроме этого, большое количество участников «быстрых» программ столкнулись с семейными проблемами по причине перевода на новую работу в другие города.

В профессиональном сценарии мимолетная карьера характеризуется тем, что через профессиональную конкурентоспособность, которая гарантировалась программой «мимолетного обучения», происходит не только

успех в карьерном росте, но и личностные кризисы, связанные с понижением уровня конкурентоспособности специалиста. В середине жизни часто происходит

процесс самоанализа, связанный с переоценкой профессионального выбора и продвижением вперед, что может привести человека к смене направления своей карьеры, и вот в данном случае «мимолетная карьера» будет влиять, скорее, отрицательно, чем положительно, так как человеку были предоставлены условия для карьерного роста, а теперь их необходимо создавать самому.

Для стремления к мимолетной карьере причиной часто служат недовольство результатами характером своей профессиональной деятельности, что приводит к определенным личностным переживаниям, связанным с кризисом данного возраста [1: 38-39].

Проблемы динамики развития профессиональной мимолетной карьеры современной личности связаны со следующими фактами:

- недостаточным развитием ее карьерных ориентаций относительно активной профессиональной самоактуализации,
- осознания особенностей собственного личностного и профессионального потенциала,
- необходимости осознанного учета степени соответствия этих особенностей требованиям избранной профессиональной деятельности,
- целенаправленного развития качеств и задатков, необходимых для того или иного вида профессиональной деятельности.

При этом учет выбора механизмов и динамики развития профессиональной мимолетной карьеры по профессиональной мотивации и обеспечения конкурентоспособности специалиста на рынке труда тоже существенно влияет на развитие профессиональной карьеры личности [3].

Ученые подчеркивают, что условием формирования профессионального самосознания является не только самопознание отдельных сторон личности и ее деятельности, но и расширение профессионально-психологических знаний субъекта труда, формирование потребностей, мотивации, готовности к развитию и совершенствованию. Но именно этого не происходит при реализации мимолетной карьеры.

Итак, профессиональное развитие – это процесс поэтапного достижения цели с учетом «человеческого фактора» (то есть с учетом закономерностей развития человека, особенностей психики и тому подобное) [3]. Главной предпосылкой

карьеру личности является индивидуальное развитие профессионализма, что обуславливает ценностно-мотивационный вектор личности, максимальную реализацию ее потенциалов. Важным фактором является активная личностная и профессиональная позиция в реализации человеком собственного проекта профессиональной карьеры [3].

Современное понимание феномена мимолетной карьеры выходит за рамки только профессиональной деятельности, предвидя проектирование всего жизненного пути. Причем, карьера это не только успешность в профессиональной деятельности, но и достижение всей жизни. Понятие "карьера" должно рассматриваться как социально-психологический феномен по целевой активности, самореализации, самооценки человека, ее позитивной "Я-концепции", реализации личностного потенциала, рефлексии с субъективным ощущением успеха деятельности – действий, направленных на достижение вершин "акме" в профессии или карьере [3].

Таким образом, анализируя вышеуказанное можно сделать следующие выводы:

1. Понятие мимолетной карьеры нельзя связывать только с работой, так как жизнь человека вне работы и роль, которую она играет в этой жизни имеет существенное влияние на карьеру, являясь ее частью.
2. Мимолетная карьера имеет свои движущие мотивы, которые с возрастом и ростом квалификации обычно меняются [2].

Сейчас крайне изменились обстоятельства в сфере профессиональной занятости. Если раньше она отличалась стабильностью, гарантированностью, долгосрочности, то теперь ей присущ временный характер контрактов, отсутствие стабильных гарантий, непредсказуемость, самоконтроль и самостоятельное управление своей карьерой. На предприятиях и государственных службах отсутствует так называемая подсистема управления карьерой, которая часто может привести к мимолетной карьере. Нет соответствующей методической базы, не существует общепринятых понятий о мимолетной карьере. Все это требует научных психологических разработок как в плане теории, так и в сфере практического применения знаний, чтобы понять, выступает она легкомысленным поступком со стороны работника или позволяет ему проверить многогранность опыта и попытаться использовать предложенный шанс. Я считаю, что данный вид карьеры имеет право на существование и может позволить человеку, имеющему определенный опыт в профессиональном плане, использовать шанс на развитие.

Мимолетная карьера при грамотном использовании позволит менеджеру развиваться и дальше и двигаться в направлении представленного шанса. Поэтому легкомыслием данный вид карьеры назвать нельзя.

Список литературы

1. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
2. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.
3. Каштанова, Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2013. - 64 с.