



В толковом словаре С. И. Ожегова понятие карьеры трактуется следующим образом: карьера – это род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также, само достижение такого положения.

Этой же точки зрения придерживаются российские экономисты Г. С. Никифоров, и М. А. Дмитриева, трактуя карьеру, как вид занятий, деятельности, а также путь к успехам в служебной деятельности [1].

Д. М. Иванцевич и А. А. Лобанов в своей публикации по карьерным вопросам в России утверждали, что карьера – это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни [2].

Однако, карьера может означать не только профессиональное развитие человека, но и его спад, что означает ухудшение его качества, как специалиста и работника. В связи с этим, актуальным является анализ объективных и субъективных обстоятельств, которые формируют нашу личную профессиональную карьеру, включая тип, вид и ее конфигурацию.

На сегодняшний день, у меня формируется следующий вопрос: какого типа, вида и конфигурации моя профессиональная карьера, когда в рамках ее выбора возникают одни или другие факторы?

Карьера – это род занятий, деятельности, однако, ему предшествуют определенные процессы. В первую очередь, это образование, включая то, какое дают нам родители, а также образование, получаемое в рамках школы, университета или при практических тренингах, бизнес-школах и онлайн-программах.

С целью определения обстоятельств, которые обуславливают мой выбор карьеры, рассмотрим основные виды конфигурации по теории Драйвера:

- целевая карьера – в ее рамках сотрудник выбирает профессиональное поле, где поэтапно ставятся цели, чтобы достичь наиболее идеального результата;

- монотонная карьера – в ее рамках сотрудник ставит себе цель, при достижении которой останавливается в дальнейшем развитии;
- спиральная карьера – в ее рамках сотрудник может менять свое профессиональное поле для того, чтобы двигаться по иерархии организационной структуры компании;
- мимолетная карьера – в ее рамках сотрудник способен менять свое профессиональное поле, однако, не имеет под это определенные цели, что делает его действия иногда нелогичными и хаотичными;
- стабилизационная карьера – в ее рамках сотрудник достигает определенного профессионального уровня после чего не демонстрирует никакого роста на протяжении десятка лет;
- затухающая карьера – в ее рамках сотрудник достигает определенного профессионального уровня после чего останавливается в своем развитии, вследствие чего начинается снижение по иерархии организационной структуры.

Анализируя свою карьеру, я могу отметить, в первую очередь, свои цели и профессиональное поле. Так, на данный момент, я проявляю желание заниматься в рамках профессионального поля – системы управления, а именно менеджмента организаций или подразделений. Отрасль рынка и бизнеса, которая мне импонирует – это компании нефтегазовой отрасли. В частности, я имею значительный опыт по реализации и сбыту смазочных материалов, как продукта нефтяного бизнеса.

Исходя из данной информации, можно отметить, что конфигурацией моей карьеры является целевая карьера по Драйверу. Моей целью является достижение позиций ТОП-менеджеров в крупнейших как в известных российских компаниях, так и в зарубежных компаниях нефтяного сектора. Однако, есть один момент, который не стоит исключать. Это вероятность того, что конфигурация моей карьеры может измениться с целевой до спиральной. Причиной тому является отсутствие четкости в долгосрочных прогнозах развития экономики отрасли и страны в целом.

Необходимо отдавать себе отчет в том, что существуют обстоятельства, которые могут изменить мое представление о карьере. Я подтверждаю свою намеренность в целях стремиться к высшим позициям в крупных компаниях нефтяного сектора, однако, я понимаю, что возможен тот вариант, при котором придется менять профессиональное поле, а точнее, сферу деятельности предприятий, где я буду

работать.

Так, мы не можем быть уверенными в том, что лет через 20-30 в России нефтяной сектор не станет менее рентабельным и капитализированным, чем отрасли альтернативной энергетики или по производству и строительству заправок для электрических автомобилей. Если в нефтяном бизнесе доход, как ТОП-менеджера будет в разы ниже, чем у ТОП-менеджера компании альтернативной энергетики, я не исключаю переход в другое профессиональное поле.

Таким образом, одними из первых субъективных обстоятельств выбора конфигурации моей карьеры является мое образование и первый опыт работы. Однако, со временем возможно появление объективных обстоятельств, среди которых изменение структуры доли секторов в общем объеме национальной и мировой экономики. Чтобы быть рациональным, необходимо понимать, что если есть возможность занимать ту же должность и специальность, и при этом заниматься схожим бизнесом, зарабатывая при этом больше и имея выше возможности демонстрировать стратегический рост управляемого предприятия, то необходимо делать определенные изменения в пользу спиральной конфигурации карьеры.

При этом, необходимо отметить помимо конфигурации моей карьеры, также тип и вид. Моим видом карьеры является вертикальная карьера, причиной чему являются исключительно субъективные обстоятельства, а именно, желание расти в иерархии в рамках организационной структуры компании, где я занимаю должность одного из менеджеров. Конечная цель такого вида карьеры – занять позицию ТОП-менеджера крупной компании.

Однако, как я уже отметил, я не исключаю того, что из-за объективных обстоятельств будет изменена отрасль рынка, где я буду реализовываться как профессиональный менеджер. По этой причине, мой тип карьеры – это меж организационная карьера, которая делится на две группы:

- специализированная;
- неспециализированная.

Учитывая то, что я желаю осуществлять свою деятельность на профессиональном поле менеджмента, мой тип – специализированная меж организационная карьера.

Таким образом, на протяжении своей жизни я могу сталкиваться с различными субъективными и объективными факторами, которые могут повлиять на развитие моей профессиональной карьеры. В первую очередь, это отражается через изменение конфигурации карьеры, однако, необходимо принимать ко вниманию, что даже такие минимальные изменения – это глобальное преобразование личностной стратегии, плана, целей и задач, которые человек ставит в рамках своей трудовой деятельности

### **Список использованных источников**

1. Никифоров, Г. С. Психология профессиональной деятельности и менеджмента / Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева. – СПб : Питер, 2003. – 448 с.
2. Иванцевич, Дж. М. Человеческие ресурсы управления : Основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов // Ин-т высш. управления кадров Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 1993. – 300 с.