



В современном мире, с его динамично меняющимися политическими, экономическими и технологическими укладами, все более актуальными становятся вопросы построения и развития успешной профессиональной карьеры. Именно карьера как процесс дает человеку шанс на реализацию своих способностей, возможностей и потребностей. Так же особый интерес представляет собой изучение этапов развития профессиональной карьеры и специфики ее построения, а также типологии и конфигурации. Важными аспектами профессионального развития современного индивидуума являются: сознательное планирование карьеры, начиная с юных лет, ввиду деструктивных тенденций на мировом рынке труда, а также определение и развитие карьерных наклонностей (ориентаций) как следствие необходимости самореализации индивидуума.

В настоящее время проблемы построения и развития успешной профессиональной карьеры находятся под пристальным вниманием как отечественных, так и зарубежных авторов. Множество исследований этих проблем проводились как в теоретическом, так и в практическом направлениях. Зачастую, базу для проводимых исследований составляли материалы западных авторов, которые отражают практику кадрового менеджмента в области предпринимательства. Сегодня такой подход не может быть достаточным без учета страновой специфики построения успешной профессиональной карьеры. Становится очевидной необходимость научного осмысления карьеры как сложнейшего психологического феномена в жизнедеятельности человека и организации, к сожалению, воспринимаемого на обыденном уровне до сих пор в негативном отношении.

Исследования феномена карьеры многогранны и лежат в основном в направлениях: психолого-акмеологических исследований мотивации карьеры (А. Я. Кибанов, Д. Макклелланд, Э. Шейн), факторов развития личности в ходе карьерного продвижения (Дж. Гринхаус, Е. Г. Молл), успешного развития индивидуальной карьеры (А. А. Деркач, А. К. Маркова), конкурентоспособности выпускников вузов (Т. А. Жданко, Г. П. Морозова, А. Г. Нагорная, Т. А. Сливина, М. В. Хортова)[1].

В данной работе автором предпринимается попытка на собственном опыте раскрыть теоретические аспекты и особенности построения собственной профессиональной карьеры.

Профессиональная карьера объединяет успехи индивидуума на работе с этапами личностного развития, включая все сферы жизни. Представляется вполне понятным утверждение о том, что профессиональной карьерой необходимо управлять, иначе существует риск не достичь в ней успеха. В понимании автора карьера – это успешное продвижение индивидуума в служебной, научной, общественной и другой деятельности, сопровождающееся ростом профессиональных навыков, социальной роли, статуса и размера вознаграждения. Однако понятие карьера стоит рассматривать гораздо шире и трактовать так же как серию различных видов деятельности, выполняемых индивидуумом при перемещении между различными организациями.

После получения первичных профессиональных навыков, знаний и умений по окончании ВУЗа, первоначальная профессиональная карьера технического специалиста носила эволюционный характер. Ввиду того, что организация, в которую произошло трудоустройство, была новой на рынке, а руководящий штат был укомплектован, то начало карьеры произошло с самой низшей должности в компании – технического специалиста. Из-за малой инертности развития компании дальнейшее карьерное продвижение зависело от развития внутренних процессов самой организации, однако потенциал роста при этом был достаточно высокий, поскольку с ростом компании открывались и новые возможности для повышения. Конфигурация карьеры при таких обстоятельствах носила линейный (целевой) характер с обязательным прохождением всей иерархии должностных уровней. При приобретении новых профессиональных навыков каждого должностного уровня вертикальный карьерный рост соответствовал личным карьерным ориентациям автора: здесь понимается определенный смысл, который индивидуум хочет реализовывать при выборе модели осуществления собственной карьеры. На данном этапе личностного развития представлялось оптимальным придерживаться внутриорганизационной модели карьеры.

При таком подходе к управлению личной карьерой в данных условиях был достигнут максимально возможный результат: за три года был проделан путь от технического специалиста (сервисного-инженера) до топ-менеджера (директора по развитию). Поскольку данное карьерное продвижение происходило во время предварительного этапа карьеры, то никаких изменений в текущем положении дел не планировалось. При чем в данной организации были пройдены все стадии карьерного роста по классификации Д. Сьюпера: ранняя – начало карьеры в организации, средняя – достижение и закрепление определенного статуса в компании и поздняя – появление деятельности за пределами организации и

подготовка к уходу из организации. Последняя стадия имела место ввиду того, что был достигнут определенный карьерный «потолок» в организации, появились новые карьерные ориентации и начался этап становления карьеры.

Изменение карьерной ориентации произошло ввиду того, что на начальном этапе карьеры перед автором стояла задача освоить как можно больше профессиональных компетенций технического характера (приоритет отдавался наличию стабильного места работы и достижению высокого уровня профессионализма) и изначально не предполагалось переходить на управленческие позиции, но ввиду стремительного карьерного роста и открывающимся возможностям развития профессиональной карьеры на этапе становления произошла смена карьерных ориентиров с труда технического характера на управленческий (приоритет отдавался личной свободе, быстрому достижению весомых результатов и индивидуализму).

Остановимся по подробнее на моменте смены карьерной ориентации, так как именно это обстоятельство послужило причиной изменения сферы деятельности и конфигурации профессиональной карьеры автора. Ввиду того, что карьерные ориентации вытекают из ценностных ориентаций, которые в свою очередь могут формироваться под воздействием воспитания, окружения и особенностей характера индивида, то именно смена ценностей, основанных на новом управленческом опыте, влияние окружения в лице вышестоящего руководства и приобретенного жизненного опыта, стала катализатором карьерной переориентировки автора. Появившееся желание заниматься собственным бизнесом послужило причиной ухода из организации и перехода на проектную работу для разных организаций, поскольку для организации собственного бизнеса необходим управленческий опыт.

Ввиду сложившихся изменений можно сделать вывод о том, что характер профессиональной карьеры приобрел черты преобразующего типа из-за изменения сферы деятельности и стремлении к реализации собственных идей. Данный контекст вполне удовлетворял новым карьерным и ценностным ориентациям. Конфигурация профессиональной карьеры так же претерпела изменения и приобрела спиральный характер. Модель профессиональной карьеры изменилась на межорганизационную. На текущем карьерном этапе продвижения продолжается освоение управленческих компетенций, навыков, накопление необходимого практического опыта и повышение квалификации за счет успешной реализации бизнес-проектов. На данный момент потребность в повышении статуса удовлетворяется путем открытия собственного бизнеса, что компенсирует

имеющуюся необходимость в самореализации и социальном признании.

На основании проведенного анализа личной профессиональной карьеры автора можно сделать вывод о том, что осознание необходимости управления личной профессиональной карьерой определяет ее будущий успех. Так же стоит отметить, что построение и развитие успешной профессиональной карьеры индивида зависит от систематизации им собственных способностей, возможностей и потребностей, и корреляция полученных результатов с принятием решений в профессиональной карьере. Ввиду того, что профессиональная направленность личности тесно связана с вышеперечисленными факторами, которые, в свою очередь, влияют на карьерные ориентиры индивида, то построение профессиональной карьеры представляет собой сложный и многоступенчатый процесс с множеством факторов, которые оказывают на него влияния как внешних, так и внутренних. Постоянный анализ и оценка текущего положения и конфигурации профессиональной карьеры позволяет нивелировать негативные факторы, влияющие на успех карьеры, сознательное планирование профессиональной карьеры является неотъемлемым атрибутом успешного человека на современном рынке труда.

1. Гарькин И. Н., Медведева Л. М., Ключев А. В. Построение карьеры: профессиональные траектории молодежи // Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 1, № 4. С. 121-123. [↑](#)