

СУБ'ЄКТИВНІ І ОБ'ЄКТИВНІ КРИТЕРІЇ КАР'ЄРНОГО УСПІХУ

Н.М. Назаренко

Херсонський державний університет, natalili.24.888@gmail.com

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент

Н. І. Тавровецька

Проблематика вивчення кар'єрного успіху є однією з основних сфер дослідження професійного розвитку людини, оскільки розгляд даного питання може розкрити її справжні внутрішні стандарти, цілі та прагнення, зрозуміти ядро мотивації та задоволення, а також дозволяє поглибити знання, як окремої особистості, так і розвиток організацій в цілому. Зрештою, успішність працівника є частиною успіху організацій, що впливає на загальне благополуччя суспільства.

Звернемо увагу, що визначення кар'єрного успіху варіюється від оцінки задоволення людиною своєю працею (суб'єктивний успіх) та сукупності отриманих очікуваних позитивних результатів у вигляді зовнішніх компонент таких як: отримана посада, фінансова винагорода (об'єктивний успіх), в результаті чого утворюються різні складові кар'єрного успіху, які не завжди можуть збігатися, а скоріш різняться своїм концептуальним пізнанням і методами оцінки. Кожна людина визначає свої способи планування та керування кар'єрою, що відповідають її потребам, цінностям, цілям чи пріоритетам [1; 2]. Слід наголосити на значенні відповідності особистості і середовища у досягненні кар'єрного успіху, що пов'язано з пошуком людиною можливостей кар'єрного зростання в організаціях, в яких вона зможе реалізувати свої кар'єрні амбіції, а також набуті здібностей і навичок у відповідності з вимогами праці, що врешті-решт слугуватиме для неї певними ресурсами і, відчуваючи відповідність цінностей з професійним середовищем, у такої людини формуватиметься позитивне ставлення до роботи, яке матиме вплив на її ефективність та відчуття успіху [1].

Звернемо увагу, що в основу дослідження К. Хілдред та ін. було віднесено набір детермінант об'єктивного та суб'єктивного кар'єрного успіху таких як: *особистісна* (стать, вік, науковий ступінь); *сімейна* (сімейний стан та діти); *організаційна* (розмір організації, типи компаній, зайнятість) та *поведінкова* (стратегічна кар'єрна поведінка) детермінанта. У науковій праці дослідників підкреслюється, що особистісні та сімейні детермінанти суттєво передбачають об'єктивний результат успіху, де найвищим предиктором є освіта, а вік – найслабшим, тоді як стать не є значущим показником взагалі. Суб'єктивний кар'єрний успіх пов'язаний з наявністю дітей і таким предиктором як стать, а вплив віку досягає значущості для людей старше 45 років [2].

Враховуючи багатогранність досліджень питання кар'єрного успіху, цілком доречно звернути увагу на зростання наукового інтересу до вивчення гендерних особливостей та особистих ресурсів (стійкість, наполегливість), які сприяють кар'єрному успіху жінок. Особистісні ресурси мають значення у взаємозв'язку між жінкою, її оточенням, а також її сприйняттям успіху у кар'єрі, про що свідчать результати дослідження Е. Кукемоєр, Ш. Олкерс, П. Шаап, які встановили значущі зв'язки між відповідністю людина - оточення (робоче середовище), особистісними ресурсами (стійкість, наполегливість) та суб'єктивним успіхом у кар'єрі. Хоча стійкість і має значущий вплив на суб'єктивний успіх, проте не послаблює зв'язок між людиною та її оточенням. Варто підкреслити, що вік, також має невеликий вплив на суб'єктивний успіх жінки. Особистісні ресурси такі як стійкість і наполегливість - є факторами, що впливають на відповідність між людиною та оточенням і кар'єрним успіхом жінок. Також, наявність наполегливості, зокрема, демонстрації наполегливої роботи для досягнення поставлених цілей і здатності відновлюватися після несприятливих ситуацій у кар'єрі жінки, є позитивним досвідом у суб'єктивному успіху в її кар'єрі [1].

Отже, що стосується критеріїв суб'єктивного і об'єктивного успіху в кар'єрі, то тут важливими є особистісні риси, які допомагають долати бар'єри у професійних ситуаціях; стратегічна кар'єрна поведінка та організаційні ресурси,

оскільки людина може скористатися ними у процесі вибору чи формування свого професійного середовища. Тобто, коли людина відчуває, що її навички та здібності відповідають вимогам роботи, а потреби задовольняються у вигляді винагород, це підкреслює певну відповідність між нею та її роботою. В таких умовах особистість цінує цю відповідність до такої міри, що відчуття суб'єктивного успіху в кар'єрі посилюється і людина спрямовує свою поведінку на розвиток, в результаті чого, створюються ситуації, які сприяють вищій її продуктивності праці та досягнень.

Література:

1. Koekemoer E., Olckers C., Schaap P. The subjective career success of women: The role of personal resources. *Frontiers in Psychology*. 2023. 14:1121989. <https://doi:10.3389/fpsyg.2023.1121989>
2. Hildred K., Piteira M., Cervai S., Pinto JC. Objective and subjective career success: individual, structural, and behavioral determinants on European hybrid workers. *Frontiers in Psychology*. 2023. 14 :1161015 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1161015>