

Макарець В.О.

ПВНЗ «Європейський університет»»

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ДОСЯГНЕННЯ КАР'ЄРНИХ ЦІЛЕЙ ПРАЦІВНИКАМИ

Професійна успішність виступає однією з ключових характеристик досягнення кар'єрних цілей працівниками. Кар'єрний успіх є складним феноменом, що досягається під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Метою поточного дослідження визначили встановлення психологічних чинників досягнення кар'єрних цілей працівниками. Відповідно, були обрані методи дослідження теоретичного блоку: аналіз науково-методичної літератури; теоретичне моделювання. В результаті проведеного дослідження визначено, що кар'єра є важливим показником професійної успішності, що поєднує особисті досягнення та соціальні очікування. Кар'єрний успіх пов'язаний із досягненням професійного потенціалу, підвищенням соціального статусу, задоволеністю працею та самореалізацією. Встановлено, що досягнення кар'єрних цілей є багатовимірним процесом, який включає динаміку особистісного розвитку, стратегічне планування, формування та реалізацію професійного потенціалу. Психологічні чинники, які є предметом аналізу, включають особистісні характеристики, мотиваційні аспекти, здатність до самоконтролю, саморозуміння, самоорганізацію, чітке визначення цілей і цінностей, а також розвинені комунікативні здібності. Встановлено, що мотивація досягнення є центральним елементом у побудові кар'єри. Такі особистісні риси, як відповідальність, емоційна стабільність, наполегливість і рішучість, є визначальними для кар'єрного успіху. Водночас зазначено, що низька мотивація, емоційна нестабільність, екстернальний локус контролю, нерішучість і невпевненість можуть виступати перешкодами на шляху кар'єрного зростання. Акцентовано увагу на необхідності врахування індивідуальних особливостей працівника, його соціального оточення, важливості комунікативних навичок, орієнтації на командну роботу, організаційної динаміки та міжособистісного спілкування. Таким чином, що кар'єрний успіх формується під впливом поєднання особистісного потенціалу, соціальних впливів та зовнішніх умов. Для максимального досягнення професійного потенціалу працівнику необхідно не лише володіти психологічними якостями, але й ефективно реалізовувати їх у професійному середовищі.

Ключові слова: кар'єрні цілі, професійна успішність, психологічні чинники, мотивація, особистісний потенціал.

Постановка проблеми. Професійна діяльність має особливість, яка не залежить від конкретної сфери. В будь-якому випадку вона зорієнтована на досягнення високих результатів. Причому, як на рівні окремої особи, так і колективу – від малої групи до великої організації. Нині достатньо вивчені основи наукової організації діяльності, сформовано рекомендації щодо професійного розвитку фахівців окремих галузей. Проте, поняття «кар'єри» проходить наскрізною ідеєю успішності в професійній діяльності, порівняно зі зрозумілою результативністю. Говорячи про кар'єру сьогодні прийнято уявляти особу, яка змогла повно реалізувати себе в певному професійному напрямку. Проте, рекомендацій щодо того, як досягти кар'єрних цілей немає ні в загальному уявленні, ні щодо окремих галузей. Саме вміння

досягати кар'єрних цілей вважають особливою характеристикою особистості, пов'язаною як з індивідуальними характеристиками, так і розвитком особливих психологічних рис, що дозволяють реалізувати індивіду власний професійний потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі успішність діяльності розглядається як виключний чинник самоефективності особистості на різних етапах життя [10; р. 6-7; 12, р. 2650]. Щодо професійної діяльності, то переважає очікування, що досягнення високих результатів індивіда слід розглядати не в особистісному контексті, а як частину успішності діяльності групи, організації, суспільства в цілому [9, р. 3; 15, р. 160]. Рідей (2024) вважає, що це створює додатковий психологічний тиск на індивіда в про-

цесі його професійної діяльності [5, с. 102]. Саме з внутрішніми та зовнішніми психологічними чинниками, які визначають професійну діяльність на думку Кузьміна зі співав. (2023), пов'язують можливість побудови успішної кар'єри [4, с. 203]. Тангел та Березовською (2015) встановлено, що постановка та досягнення кар'єрних цілей передбачає розвиток комплексу психологічних якостей, здатних здійснювати підтримуючий вплив високого рівня мотивованості [6, с. 214]. Сьогодні поняття «кар'єра» стало синонімом професійного визнання, володіння високим рівнем професійної компетентності. Сама собою кар'єра є діяльністю, яка спрямована на досягнення крізь визначені соціальні стандарти індивідуальних показників успішності [8; р. 3]. Дослідники, зокрема Салісу та ін. (2020), побудову кар'єри ототожують з поняттям «успіх», який являє собою інтегральну оцінку досягнутого результату, що дорівнює або вищий за нормативний рівень або соціальний стандарт [13, р. 282-283]. В іншому випадку досягнення кар'єрних цілей зосереджується на інтегральній оцінці свого результату, щодо умовно запланованого індивідом, як вказує Гура (2017) [3, с. 179]. Наступний варіант кар'єрної успішності характеризується станом людини в момент досягнення результату – при значному і значущому для неї успіху [7, с. 26]. Гоян зі співав. (2023) наголошують, що за рівних соціально-економічних умов, набутих професійних компетентностей саме комплекс особистісних психологічних якостей, який, безперечно, буде успішно реалізований лише за умов належної комунікації, є суттєвих предиктором досягнення кар'єрних цілей особистості та успішності діяльності організації, в цілому [2, с. 510]. Варто очікувати, що для розуміння зазначених складових цілісної картини кар'єрного успіху слід розглядати різні психологічні характеристики як ситуативні, так і довготривалі.

Відтак, розуміння властивостей психологічних особистості професіонала, які мають зв'язок з досягненням кар'єрних цілей, а також розуміння суті професійної успішності становлять дослідницький інтерес в умовах невизначеності та трансформаційних процесів українського суспільства.

Постановка завдання. Метою статті є встановлення психологічних чинників досягнення кар'єрних цілей працівниками.

Виклад основного матеріалу. В теперішній час кар'єру ідентифікують як показник успішності особистості протягом життя. Побудова кар'єри впливає на соціальний статус, можливість

самореалізації, задоволеність працею і життям загалом [14, р. 540-541]. В цілому, розуміння терміну «кар'єра» можна охарактеризувати у двох сенсах: як процес і як результат успішного просування у тій чи іншій галузі. Успішність кар'єри складається з бажання людини реалізувати свій власний професійний потенціал і зацікавленості керівництва в просуванні даного співробітника вгору по ієрархічних «сходах». Людина, яка не досягла високого посадового статусу, але при цьому займає професійну позицію, що задовольняє її потребам вважається такою, що має успішну кар'єру. Відтак, поняття «кар'єри» слід трактувати як показник успішності у професійній діяльності, що може бути зумовлений досягненням певних кар'єрних цілей. Досягнення кар'єрних цілей безпосередньо пов'язане зі здійсненням успішної професійної діяльності [1, с. 72-72]. З точки зору психології, досягнення кар'єрних цілей слід трактувати через внутрішнє оцінювання власного результату діяльності особистості, її задоволеність професійною самореалізацією, динамічною зміною рівня домагань [11, р. 806]. В якості узагальнення приходимо висновку, що досягнення кар'єрних цілей працівниками необхідно розглядати крізь зовнішню та внутрішню оцінку професійної діяльності. Оскільки задоволеність людини різними факторами професійної діяльності грає значну роль для розвитку кар'єри.

Відповідно, існує потреба конкретизації чинників, які сприяють досягненню кар'єрних цілей працівниками. У таблиці 1 представлено узагальнену психологічну структуру досягнення кар'єрних цілей працівниками.

Таким чином, важливими для досягнення кар'єрних цілей є такі психологічні якості працівників, як: здатність до ясного саморозуміння; реальні, адекватні уявлення про власні здібності і можливості; чіткі, ясні цілі і цінності; розвинені комунікативні здібності; здатність до самоорганізації; здатність до ефективного самоконтролю; вміння отримувати задоволення від процесу реалізації своїх планів; вміння долати нерішучість та супутню їй тривожність.

Узагальнено, це виражається в потребі мати такі особистісні характеристики, як мотивація досягнення і кар'єрні устремління. Вони багато в чому визначають, наскільки цілеспрямовано і наполегливо буде людина працювати для вирішення поставлених завдань. Адже основна мотивація в кар'єрних досягненнях пов'язана з прагненнями влади, успіху, причетності. Встановлено, що ті, хто досягають кар'єрних цілей – енергійні,

Психологічна структура досягнення кар’єрних цілей

Компоненти	Зміст
Цільовий	цілі, проекти, орієнтації, завдання, домагання, мотиви, бажання, потреби, прагнення, цінності, смисли
Процесуальний	способи, стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази
Результативний	досягнення, зміна ролей та позицій, професійна компетентність та ефективність, професійне та посадове зростання

Джерело: власна розробка автора

відверті в виразі своїх думок і почуттів, не бояться конфронтації та відстоюють свої позиції, прагнуть до лідерства [14, р. 542]. Мотив прагнення успіху найчастіше задовольняється процесом доведення справи до успішного завершення, певного її закінчення [13, р. 283]. Мотив причетності формується під впливом бажання бути включеним у певне соціальне та професійне оточення, потреби у спілкуванні, допомоги іншим [12, р. 2664]. Працівники, керуючі тим чи іншим мотивом під час виборів кар’єри, будуть спрямовані на досягнення певних цілей, роботу у організації, що надає можливість реалізувати устремління.

Відтак, процес досягнення кар’єрних цілей детермінований поєднанням особистісних особливостей людини, соціальних впливів, макроекономічних умов у суспільстві. В контексті мети даної роботи скористаємося класифікацією, яка узагальнює чинники кар’єрної успішності на «внутрішні» та «зовнішні». Зовнішні чинники пов’язані з середовищем, в якому знаходиться і розвивається працівник. Їх розгляд знаходиться за межами предмету поточного дослідження, але

відзначаємо їх вплив на внутрішні чинники в рамках об’єкту дослідження – кар’єрного успіху. До «внутрішніх» чинників досягнення кар’єрних цілей працівниками належить наявність певних особистісних якостей, якими обумовлений вибір професії, а також план дій задля досягнення мети. Це здібності працівника, інтереси, знання, вміння, які формують індивідуальну конфігурацію особистісних психологічних характеристик. Саме внутрішні чинники кар’єрної успішності отожднюють з психологічними характеристиками, що дозволяють досягати кар’єрних цілей в різних сферах діяльності людини [1, с. 74; 2, с. 512; 4, с. 203].

На рисунку 1 узагальнено психологічні чинники, які сприяють досягненню кар’єрних цілей працівниками.

Одну з ключових ролей в досягненні кар’єрних цілей грає динаміка розвитку особистості: стратегії побудови кар’єри; міжособистісних відносин; сімейні чинники; людський капітал; мотиваційні чинники; організаційні характеристики; характеристики особистості; здатність до ефективного



Рис. 1. Психологічні чинники кар’єрної успішності

Джерело: власна розробка автора

самоконтролю емоцій та поведінки; загальна інтернальність; вольові якості, енергійність; витриманість; наполегливість; рішучість, стресостійкість [3, с. 178; 6, с. 215; 9 р. 7-8].

Для максимальної самореалізації в професії працівнику необхідно першочергово самовизначитися з провідною діяльністю, де планується досягти успіху. Це залежить від його схильностей та здібностей, які детерміновані передпрофесійними роками життя. На наступному етапі ключовим є постановка кар'єрних цілей, що залежить від мотивованості особистості. Надалі відбувається розвиток особистості у професії, який пов'язаний з віковими закономірностями та системою ціннісних орієнтацій працівника. Саме успішність психологічного розвитку в професії на цьому етапі визначає можливість досягнення кар'єрних цілей працівником. Адже найбільшого успіху в кар'єрі досягають люди з мотивацією до управління, потребою у владі. При цьому дослідження показують, що мотивація влади однаково властива і чоловікам, і жінкам, які активно вибудовують свою кар'єру [11, р. 824-825].

Велике значення в успішному досягненні кар'єрних цілей мають також якості, які можуть бути віднесені до організаційно-комунікативної підструктури особистості: орієнтація на групові норми; командна взаємодія; динамічність міжособистісного спілкування; володіння навичками ділового спілкування та організаторськими навичками; уміння здійснювати різні види психологічного впливу [1, с. 73; 2, с. 512; 15, р. 164-165].

Поряд із чинниками, що сприяють успішному досягненню кар'єрних цілей слід розглянути й такі, що перешкоджають кар'єрному розвитку. Такі особливості особистості, як: низька мотивація; емоційна нестабільність; екстернальний локус контролю; невпевненість у своїх можливостях реалізувати кар'єрний потенціал; нерішучість; тривожність, недостатня «відданість» кар'єрі; нерозуміння сутності головного, важливого для досягнення мети поряд з другорядним [7, С. 33-34; 10, р. 10-12].

Таким чином, основними психологічними чинниками досягнення кар'єрних цілей виступають особистісний потенціал працівника (наявність якостей, що сприяють досягненню професійного успіху), а також конструктивні установки та сталий розвиток структури особистості, пов'язаної з забезпеченням досягнення успіху.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дозволяє дійти висновку, що досягнення кар'єрних цілей працівниками є складним і багатовимірним процесом, який визначається взаємодією внутрішніх і зовнішніх чинників, з акцентом на психологічні особливості особистості. Встановлено, що ключову роль у досягненні кар'єрного успіху відіграють особистісні якості працівника, серед яких ясне саморозуміння, адекватна оцінка власних можливостей, чіткі цілі та цінності, розвинені комунікативні навички, здатність до самоорганізації й ефективного самоконтролю. Ці характеристики забезпечують здатність долати нерішучість і тривожність, а також отримувати задоволення від процесу реалізації кар'єрних планів.

Мотиваційна складова є центральним елементом у досягненні кар'єрних цілей. Основними мотивами виступають прагнення до влади, успіху та причетності до соціального середовища. Працівники з високою мотивацією демонструють енергійність, наполегливість, стійкість до стресу, готовність брати на себе відповідальність і лідерські якості. Такі люди здатні ефективно використовувати свої ресурси для реалізації професійного потенціалу.

Досягнення кар'єрних цілей залежить від поєднання таких складових, як чітке визначення цілей, ефективні стратегії реалізації й досягнення очікуваних результатів. Важливими є не лише особистісні характеристики, але й здатність адаптуватися до зовнішніх умов і вимог професійного середовища. У цьому контексті внутрішні психологічні чинники відіграють домінуючу роль, тоді як зовнішні – створюють умови, що впливають на формування мотивації та стратегій досягнення цілей.

Список літератури:

1. Балева Т., Васильєва О. Теоретичний аналіз кар'єри в психологічних джерелах. *Collection of scientific papers «SCIENTIA» (Valencia, October 6, 2023)*. Valencia, Spain, 2023. С. 72–74. URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/download/1235/1242> (дата звернення: 28.11.2024)
2. Гоян І., Марциняк-Дорош О., Пасько К., Дворніченко Л., Гречановська О. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2023. №9 (27). С. 507–515. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9\(27\)-507-515](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-9(27)-507-515)
3. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету КРОК*. 2017. №28. С. 176–185. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN

&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pvuk_2017_28_28.pdf (дата звернення: 29.11.2024)

4. Кузьмін В. В., Кузьміна М. О., Іванченко А. В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості. *Габітус: наук. журнал*. 2023. Вип. 45. С. 200–205. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.45.33>

5. Рідей Н. Кар'єрна адаптивність в сучасній організаційній психології. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. 2024. С. 101–110. DOI: [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23\(68\).10](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2024.23(68).10)

6. Тангел А. А., Березовська Л. І. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. №1. С. 212–217. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vпаоц_2015_1_39.pdf (дата звернення: 26.11.2024)

7. Хуї Д., Крижановська А. Проблема професійного зростання у структурі кар'єрного розвитку фахівця. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2022. №66. С. 24–37. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2022.66.02>

8. Briscoe J. P., Kaše R., Dries N., Dysvik A., Unite J. A., Adeleye I., et al. Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 130. Article 103612. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612>

9. Haenggli M., Hirschi A. Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 119. Article 103414. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>

10. Hirschi A., Koen J. Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. 2021. Vol. 126. Article 103505. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>

11. Jo H., Park M., Song J. H. Career competencies: an integrated review of the literature. *European Journal of Training and Development*. 2024. Vol. 48, №7/8. P. 805–832. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2023-0052>

12. Rigotti T., Korek S., Otto K. Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 31, №20. P. 2645–2672. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460858>

13. Salisu I., Hashim N., Mashii M. S., Aliyu H. G. Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: does resilience matter?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. 2020. Vol. 12, №2. P. 279–304. DOI: <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>

14. Semeijn J. H., Van der Heijden B. I. J. M., De Beuckelaer A. Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*. 2020. Vol. 69, №2. P. 538–556. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12174>

15. Spurk D., Volmer J., Orth M., Göritz A. S. How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2020. Vol. 93, №1. P. 158–186. DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12288>

Makarets V.O. PSYCHOLOGICAL FACTORS OF ACHIEVING CAREER GOALS BY EMPLOYEES

Professional success is one of the key characteristics of the achievement of career goals by employees. Career success is a complex phenomenon that is achieved under the influence of external and internal factors. The purpose of the current study was to determine the psychological factors of achieving career goals by employees. Accordingly, the research methods of the theoretical block were chosen: analysis of scientific and methodical literature; theoretical modeling. As a result of the research, it was determined that career is an important indicator of professional success, which combines personal achievements and social expectations. Career success is associated with achieving professional potential, increasing social status, job satisfaction and self-realization. It was established that the achievement of career goals is a multidimensional process that includes the dynamics of personal development, strategic planning, formation and realization of professional potential. Psychological factors that are the subject of analysis include personal characteristics, motivational aspects, ability to self-control, self-understanding, self-organization, clear definition of goals and values, as well as developed communication skills. It has been established that achievement motivation is a central element in building a career. Such personal traits as responsibility, emotional stability, persistence and determination are decisive for career success. At the same time, it is noted that low motivation, emotional instability, external locus of control, indecisiveness and insecurity

can act as obstacles to career growth. Attention is focused on the need to take into account the individual characteristics of the employee, his social environment, the importance of communication skills, teamwork orientation, organizational dynamics and interpersonal communication. Thus, career success is formed under the influence of a combination of personal potential, social influences and external conditions. To maximize professional potential, an employee needs not only to possess psychological qualities, but also to effectively implement them in a professional environment.

Key words: *career goals, professional success, psychological factors, motivation, personal potential.*