

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА
СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ
ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ
УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 231 М групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної (наукової) програми
«Психологія»

НаGREБЕЦЬКА Наталія Анатоліївна

Керівник: кандидатка психологічних наук,
старша викладачка

Олейник Нарміна Оруджівна

Рецензент: кандидатка психологічних наук,
провідний фахівець

оціально-психологічної служби ХДУ
Ревенко Світлана Іванівна

Херсон 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні проблеми вивчення професійної успішності особистості.....	7
1.1. Поняття професійної успішності особистості у психологічному дискурсі.....	7
1.2. Соціально-психологічні чинники професійної успішності особистості.....	14
Висновки до першого розділу.....	18
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження особистісних якостей як чинника професійної успішності особистості.....	20
2.1. Особливості проведення емпіричного дослідження.....	20
2.2. Емпіричне дослідження показників професійної успішності особистості.....	23
2.3. Визначення характеру взаємозв'язку особистісних якостей з показниками професійної успішності особистості.....	34
Висновки до другого розділу.....	37
ВИСНОВКИ	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	43
ДОДАТКИ.....	48
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	48
Додаток Б. «Показники професійної успішності»	49

ВСТУП

Актуальність обраної теми дослідження. Особливе місце серед усіх видів соціальної діяльності займає професійна діяльність особистості. У першу чергу це пов'язано з тим, що особистість як суб'єкт діяльності, значну частину часу присвячує власній кар'єрі, що виступає суттєвим і важливим чинником становлення особистості.

Аналізуючи сучасні психологічні наукові дослідження можна відзначити, що проблема успішності особистості займає одне з провідних тем для вивчення. Така тенденція зумовлена тим, що актуальною проблемою психології є вивчення показників психологічного благополуччя особистості, зокрема її професійної успішності. Дослідження професійної успішності дає змогу визначити показники, що представляють структуру даного поняття, її детермінанти та яким чином вона може виступати важливим регулятором поведінки особистості. Попри це, залишається маловивченим саме наповнення поняття «професійна успішність» та її основні чинники.

Отже, розуміння сутності професійної успішності особистості є важливою теоретичною та практичною задачею психологічної науки. Саме від оцінки успішності професійної діяльності певного працівника залежить як успішність організації у цілому, так і успішність самого працівника. Саме від оцінки рівня власної професійної успішності залежить бажання особистості вдосконалювати свій професіоналізм, а у зв'язку з цим може змінюватися самооцінка, рівень домагань та у цілому напрям розвитку суб'єкта діяльності.

Досліджуючи професійну успішність особистості варто зазначити, що вияв її сутності можливий лише у зв'язку з особливостями суб'єкта праці. Найбільш дієвим способом вивчення чинників професійної успішності є визначення особистісних якостей працівника. Зазначене вище

й обумовило вибір теми дослідження «Особистісні якості як чинник професійної успішності особистості».

Вивченням проблеми професійної успішності особистості займаються наступні сучасні українські науковці: Н. Гуменюк, В. Зубко, К. Корольова, І. Лотова, О. Матеюк, Ю. Молчанова, Ю. Назар, Л. Сушенцева, О. Сушенцев та інші.

Закордонні дослідження зазначеної теми представлені у працях О. Богатиревої, М. Вишнякової, Ю. Власової, П. Єлизарова, М. Болдінової, Ю. Карачарової, Н. Копилової, Т. Конюхової, В. Толочек, Я. Хаммер та інших.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Робота написана в межах тематичного плану кафедри психології факультету психології, історії та соціології Херсонського державного університету «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Мета дослідження полягає у визначенні взаємозв'язку особистісних якостей з показниками професійної успішності особистості.

Для досягнення мети дослідження поставлено виконання **наступних завдань:**

1. Уточнити сутність, значення терміну «професійна успішність»; визначити основні показники та чинники професійної успішності особистості.
2. Емпірично дослідити показники професійної діяльності особистості та особистісні якості досліджуваних.
3. Визначити характер взаємозв'язку особистісних якостей з показниками професійної успішності особистості.

Об'єктом дослідження є – чинники професійної успішності особистості.

Предмет дослідження становить вивчення особистісних якостей як чинника професійної успішності особистості.

У роботі використані наступні **методи**: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення та порівняння теоретичного матеріалу за темою дослідження); емпіричні: «Дослідження зовнішньої складової показника успішності досліджуваних» (оцінка керівника підприємства); суб'єктивне ранжування списку «Показники професійної успішності»; методики: «Якорі кар'єри» (Є. Шейна); «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерса); «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса); «Діагностика міри готовності до ризику» (Шуберта); «Діагностика самооцінки за методом Дембо-Рубинштейн»; «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (в адаптації А. Хромова).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у наступному:

- на основі теоретичного дослідження уточнено значення терміну «професійна успішність» та визначено основні показники професійної успішності особистості;

- на основі емпіричного дослідження визначено показники професійної успішності особистості та визначено особливості взаємозв'язку особистісних якостей з показниками професійної успішності особистості.

Практичне значення роботи. Матеріали досліджень можуть стати у нагоді студентам при підготовці до семінарських та практичних занять з навчальних дисциплін: «Психологія праці», «Психологія організацій», «Психологія особистості».

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології від 4 жовтня 2021 року (протокол № 3) та представлені у статті: «Чинники, що обумовлюють кар'єрну успішність особистості».

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Список

використаних джерел налічує 47 найменувань. Повний обсяг роботи 49 сторінок. Основний зміст викладено на 42 сторінках. Робота містить 9 таблиці та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття професійної успішності особистості у психологічному дискурсі

Звернемося до вивчення феномену успішності у рамках психології. Аналізуючи наукові доробки у зазначеному питанні можна виокремити певні подібні історичні тенденції, які ми зобразили у таблиці 1.1 (Толочек В. О.) [42]. Зазначені тенденції дозволяють відстежити як поетапно видозмінювалося розуміння терміну «професійна успішність» та що саме виступало критерієм для його вивчення.

Таблиця 1.1

Історичні тенденції вивчення професійної успішності в рамках психології

Етапи	Сутність етапу
1	Число складових професійної успішності, що виділяються вченими, історично прогресивно зростає (здатності, інтелект, знання, вміння, навички, професійно важливі якості, компетентність, компетенції, ресурси, потенціал, потенціали особистості).
2	Введення нових понять, що відображають успішність діяльності суб'єктів, не є радикальним і остаточним рішенням. Їх зміст в різних дисциплінах і навіть в межах однієї дисципліни сильно різниться, їх структура вкрай невизначена, склад їх компонентів тяжіє до нескінченості.
3	З середини ХХ ст. в структурі особистості стали виділяти складові, що безпосередньо пов'язані з успішністю (самоактуалізація, самоефективність, локус контролю). У кінці ХХ ст. в психології праці стала складатися зворотна тенденція – введення до складу професійної успішності вищих особистісних утворень: «поза професійних потенціалів», «духовності», «духовних здібностей».

4	У середині ХХ століття в розумінні професійної успішності стали складатися підходи, альтернативні традиційним. Так наприклад, Є. Клімов, В. Мерлін та ін. постулювали можливість досягнення високих і вищих професійних результатів особами з різними природними задатками і здібностями, можливість компенсації обмежень одних здібностей іншими за допомогою формування адекватного індивідуального стилю діяльності. Багато дослідників приписують значні ресурси підвищення ефективності діяльності когнітивним стилям, стилям керівництва та ін.
5	Практика вирішення завдань з оцінки професійної придатності і успішності представників соціотехнічних професій з опорою на стандартизовані методики нерідко дає порівняно невисокі коефіцієнти кореляції і зазвичай лише з частиною шкал (субтестів).

Узагальнюючи отримані результати можемо відзначити, що сутність вивчення професійної успішності виявляються у наступних особливостях:

1. Професійні досягнення не зводяться до професійної успішності особистості.
2. Соціальні досягнення особистості також не зводяться до професійних досягнень особистості, але професійна успішність позитивно взаємопов'язана з іншими типами соціальної успішності.
3. Успішність діяльності не розглядається виключно як успішність вирішення професійних завдань.
4. Професійна успішність не обумовлюється лише здібностями особистості.

Отже, можемо відзначити, що професійна успішність особистості досить ґрунтовне і об'ємне утворення і для його детального вивчення необхідний комплексний підхід у розумінні і дослідженні.

Перш ніж перейти до вивчення категорії «професійна успішність» необхідно також розмежувати поняття «успіх» та «успішність» для більш точного визначення даного конструкту.

В українських психологічних дослідженнях успіх вивчається у двох векторах вивчення: 1) як позитивний кінцевий результат роботи та високі досягнення; 2) громадське схвалення досягнень особистості. Категорія успішності вивчається через призму наявності успіхів у певних видах діяльності (Мурашко М. І.) [34]. Отже, успіх можна визначити як позитивний кінцевий результат діяльності особистості, а успішність як наявність успіхів у певному виді діяльності.

У більшості наукових досліджень термін «успіх» вивчається у векторі категорій «мета-процес-результат». Так, дослідник Н. Вебстер вивчає успішність як досягнення мети, Г. Холлінгуерт додає ще і категорії «мета» і «процес». Дослідниця І. Бондарева вважає, що успішність людини розкривається через цілі і уміле їх досягнення. Авторка додає, що успіх дозволяє не тільки задовольняти базові потреби, а й у цілому обумовлює розвиток особистості. Науковець Л. Лабунська успішність особистості пов'язує з категоріями самореалізації та самоствердження. У розумінні авторки успішність прямо відображає орієнтири суспільства, тому і виступає чинником самореалізації (Назар Ю. О.) [35].

Аналізуючи різні наукові підходи до вивчення успішності особистості варто відмітити, що її не можна розглядати відокремлено від діяльності. Так дослідниця Ю. Назар відмічає: «успішність – це динамічний процес, тому при дослідженні цього феномену не слід відокремлювати його від діяльності людини, зокрема власне самого процесу досягнення успішності. Процес досягнення успішності не є короткотривалим, він має певні передумови та особливості перебігу, що визначаються різноманіттям факторів, які і обумовлюють цей процес» (Назар Ю. О.) [35, с. 3].

Дослідниця О. Матеюк зазначає: «успішність людини в будь-якому виді діяльності визначається специфічною структурою інтегральних і функціональних якостей особистості та її дій. Упродовж усього життя вона набуває певних якостей, знань, досвіду, освоює професійні види

діяльності, що надають їй можливість досягати успішності в певному виді діяльності (Матеюк О. А.) [25, с. 2].

Досить часто успішність діяльності пов'язують з терміном «ефективність діяльності», але це кардинально відмінні поняття. Такі дослідники як В. Небиліцин та Б. Теплов чітко їх розмежовують. Успішність діяльності більш ширше поняття, на відміну від ефективності діяльності: ефективність визначається у співвідношенні запланованого та досягнутого результату та у аспекті результативності. Отже, результативність діяльності є компонентом категорії успішності (Теплинських М. В) [41].

Важливою складовою вивчення успішності особистості є поняття «самоефективність». Самоефективність виявляється у переконанні особистості у тому, що вона у будь-яких ситуаціях зможе виконати власну діяльність. Самоефективність напряду залежить від того, як саме особистість сприймає і оцінює наслідки власної поведінки (Богатирева О. О.) [1].

Отже, поняття успішності діяльності досить близьке за значенням до ефективності діяльності, але на відміну від останнього, включає, окрім об'єктивних показників результативності діяльності, ще й суб'єктивні. Суб'єктивними показниками успішності виступає задоволеність діяльністю та самоефективність у діяльності.

На рис 1.1. схематично зображено внутрішню структуру поняття професійної діяльності особистості через вивчення понять: успіх. успішність, ефективність діяльності та самоефективність. Дану схему вивчення запропоновано дослідницею Ю. Назар (Назар Ю. О.) [35, с. 4].

Отримані результати дозволяють стверджувати, що успішність професійної діяльності є багатофакторним поняттям, що складається зі значного числа компонентів. Успішність професійної діяльності напряду залежить від:

- 1) успішності діяльності, яку обумовлює успішність та успіх особистості;
- 2) самоефективності особистості, яка керується метою діяльності;
- 3) ефективності діяльності, що визначається через процес діяльності.

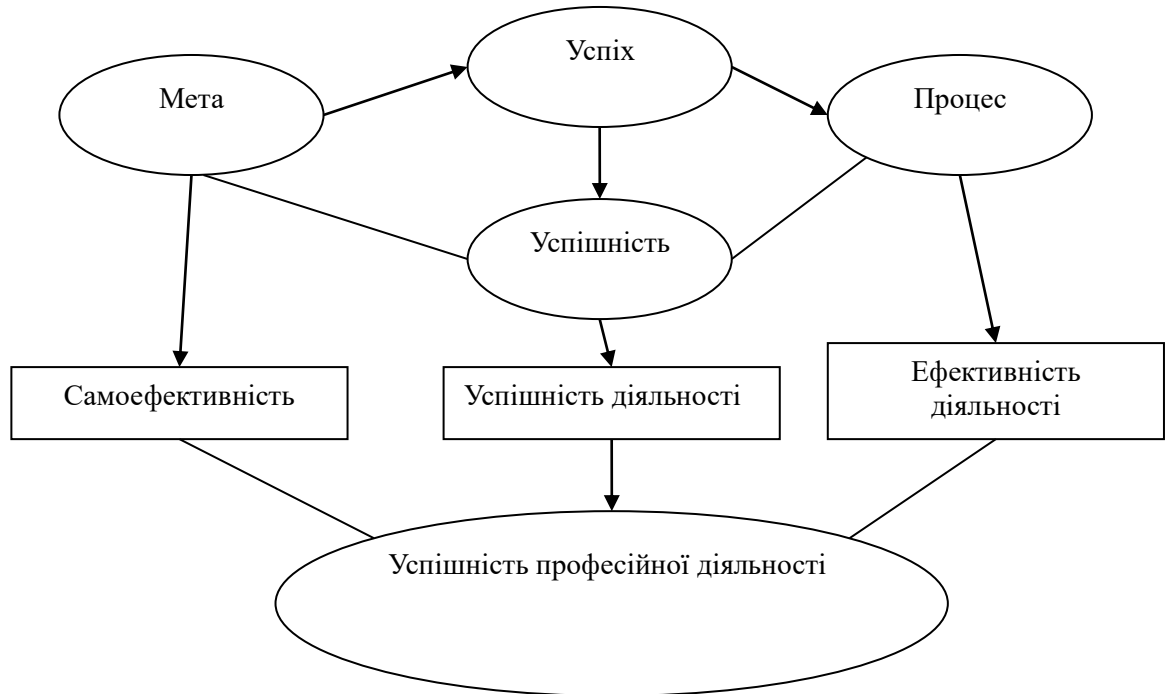


Рис. 1.1. – Внутрішня структура поняття «професійна успішність особистості»

У цілому професійна успішність виступає оціночною категорією, а саме з боку суб'єкта діяльності та оточуючих людей. Дослідниця І. Арендачук зазначає: «успішність професійної діяльності безпосередньо пов'язана з ефективністю і кінцевими результатами діяльності і виражається в задоволеності суб'єкта своєю працею, та є умовою професійної самореалізації. Виділені моменти знайшли своє віддзеркалення у визначенні професійної успішності, що розуміється вченою як критерій задоволеності особистості професійною самореалізацією на основі результативності особистісних і професійних досягнень на шляху до професіоналізму і їх визнання в професійно-значущому для суб'єкта середовищі» (Назар Ю. О.) [цит. за 35, с. 6].

Дослідниці Ю. Качарова та А. Соколова вивчають професійну успішність особистості у системі людина-професія, що виявляється як відповідність діяльності вимогам до професії, задоволеністю цією діяльністю та прагненням максимально повно реалізуватися у цій професії (Карачарова Ю. А., Соколова А. С.) [13]. Отже, дослідниці доводять, що важливою складовою професійної успішності є задоволеність власною діяльністю та прагнення до самореалізації у ній.

Більшість закордонних дослідників вивчають професійну успішність особистості через об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивний показник професійної успішності виявляється у розмірі заробітної плати, кар'єрних пересувань та у рівні посади, що займає особистість. Суб'єктивний критерій професійної успішності особистості виявляється в уявленнях особистості щодо своєї професійної діяльності (задоволеність кар'єрою та роботою) (Почебут Л. Г., Чикер В. А.) [39].

На думку дослідниці Ю. Карачарової, загальна оцінка професійної успішності особистості має зовнішній та внутрішній критерій. Зовнішня оцінка професійної успішності залежить від таких показників діяльності, що представлені у таблиці 1.2 (Карачарова Ю. О.) [14, с. 65-66].

Таблиця 1.2.

Показники зовнішньої оцінки професійної успішності особистості

Показники зовнішньої оцінки професійної успішності	Характеристика показників професійної успішності
Результативність діяльності	До числа найбільш істотних характеристик оцінки професійної діяльності відноситься результативність, яка може бути виражена кількістю високоякісно вироблених одиниць продукції. Разом з тим, в ситуації реальної трудової діяльності часто буває важко оцінити не тільки якість, але навіть власне продуктивність праці окремого працівника, оскільки для всіх вказаних видів професійної діяльності об'єктивні показники для її оцінки відсутні або замасковані в зв'язку з особливостями організаційної структури виробництва.

Продовження таблиці 1.2.

Ефективність взаємодії працюючого з колегами по ра- боті	Поряд з результативністю важливим фактором, на підставі котрого формується зовнішня оцінка професійної успішності, є ефективність взаємодії з колегами по роботі. Оскільки людина невіддільна від суспільства, праця її завжди пов'язана з міжособистісними контактами. Ця характеристика ще в меншій мірі, ніж результативність може бути об'єктивно виміряна, і в оцінці її ще більше значення мають суб'єктивні особливості.
Ініціативність у професійній діяльності	Третім важливим фактором, що формує зовнішню оцінку, є ініціативність у трудовій діяльності. Так само як і ефективність взаємодії з іншими людьми, ініціативність важко виміряти. Оцінка ініціативності найбільше залежить від суб'єктивних особливостей, що оцінюють. Для кожного виду праці існують очікування, вимоги тієї чи іншої міри ініціативності працівника.

Отже, зовнішнім критерієм професійної успішності особистості є оцінка інших людей, що надається керівником, колегами та значущими людьми для професіонала. Внутрішній критерій професійної успішності виявляється у самооцінці власної успішності, а саме в уявленнях про результативність власної діяльності.

Перейдемо до визначення сутності поняття професійної успішності особистості. Відомий дослідник Є. Клімов професійну успішність розуміє як аспект професійної діяльності особистості, котрий містить в собі оцінку результату цієї діяльності і самооцінку задоволеності своєю професійною діяльністю (М. Розенбаум, О. Омельченко, Л. Греченкова, О. Смирнова.) [10].

Ю. Карачарова надає наступне визначення поняттю професійна успішність: «критерій задоволеності особистості щодо професійної самореалізації на основі результативності особистісних і професійних досягнень на шляху до професіоналізму і їх признання в професійно значимому для суб'єкта середовищі» (Карачарова Ю. О.) [14, с. 64].

У нашому дослідженні визначаємо *професійну успішність особистості* – як об'єктивну (оцінка оточуючих людей ефективності

діяльності) та суб'єктивну оцінку (самооцінка власної ефективності, суб'єктивна задоволеність нею) професійної діяльності особистості.

1.2. Соціально-психологічні чинники професійної успішності особистості

Вивчення соціально-психологічних чинників професійної успішності є одним з важливих питань психології. Можна виокремити групи факторів, що обумовлюють успішність професійної діяльності.

Так, О. Богатирева у своїй публікації зазначає, що кар'єра залежить від зовнішніх (організаційні) і внутрішніх факторів (особистісні конструкти) (Богатирева О. О.) [1].

Більш ширшу класифікацію пропонує дослідник Дж. Грінхаус. Автор узагальнює сім груп характеристик, що пов'язані з професійним успіхом: «стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні характеристики і характеристики особистості» (Boudreau J. W.) [46, с. 56].

Дослідниця Е. Молл визначає три групи факторів – ситуаційні, інституалізовані (організаційні та соціальні) і індивідуальні чинники розвитку особистості (Молл Є. Г.) [31].

Дослідники О. Єлизаров та М. Болдинова зазначають, що зібрані дані дозволяють зробити висновок, що в наукових психологічних дослідженнях при аналізі успішності діяльності у більшості випадків розглядають навчальну і трудову діяльність: «у рамках навчальної діяльності критерієм успішності є академічна успішність. У рамках трудової діяльності можна, з одного боку, говорити про такі критерії: 1) наявність або відсутність результату діяльності; 2) якість того, що робить людина, 3) швидкість праці; 4) безпомилковість праці; 5) результативність взаємодії з колегами; 6) ефективність взаємодії з колегами; 7) внесок в розвиток науки; 8) значення того, що робить людина, для інших людей. З іншого боку, в

рамках трудової діяльності можна говорити про: 1) задоволенні потреб суб'єкта в його діяльності; 2) величиною винагороди суб'єкта за працю. Оцінка успішності діяльності за представленими вище критеріями може здійснюватися як самим суб'єктом (самооцінка), так і оточуючими (оцінка колег, членів професійного співтовариства, експертна оцінка)» (Єлизаров О. М., Болдинова М. Н) [8, с. 100].

Перейдемо до вивчення чинників професійної успішності особистості.

Мотиваційний компонент особистості виступає одним із предикатів професійної успішності. Так ще дослідник Б. Ломов зазначав, що діяльність наповнюється вектором «мотив-мета». Саме цей вектор і організовує діяльність особистості. Д. МакКлелландом і його колегами було проведено дослідження завдяки якому визначено, що особистості з високим прагненням до успіху демонструють більш високі результати професійної успішності. Цікаві результати були отримані у дослідженні Ю. Безсонової. Авторка визначила взаємозв'язок мотивації з показниками успішності діяльності, причому на різних етапах професіоналізації особистості (Коржова Є. Ю.) [17].

Дослідник Є. Ільїн наголошував на тісний зв'язок мотивації та властивостей особистості. Характеристики особистості обумовлюють особливості мотиваційної спрямованості, потім закріплюються і стають характеристиками особистості. Важливе значення у цій залежності має мотиваційна спрямованість особистості, а саме прагнення до досягнення успіху (Корольова К.) [19].

Дослідниця К. Гуревич в якості чинників професійної успішності виокремлює індивідуально-психологічні характеристики людини в поєднанні з її позитивною професійною мотивацією (Гуменюк Н. В.) [7].

Дослідники О. Єлизаров та М. Болдинова зазначають, що професійна успішність особистості залежить від мотивації, цінностей, комунікативних

навичок, когнітивних здібностей та особливостей емоційної сфери (Єлизаров О. М., Болдинова М. Н) [8].

Досліджуючи професійну успішність особистості варто зазначити, що вияв її сутності можливий лише у зв'язку з особливостями суб'єкта праці. Найбільш дієвим способом вивчення чинників професійної успішності є визначення особистісних якостей працівника.

Отже, окрему групу факторів професійної успішності утворюють особистісні характеристики особистості. На сьогоднішній день доведено, що прогнозуючи успішність діяльності дослідники звертаються до психодіагностики особистості та зіставленні даних результатів з вимогами до професійної діяльності.

Цікаві дослідження зв'язку особистісних характеристик з професійною успішністю проведені ученими на прикладі пілотів: «Е. Вінсейл виділив дванадцять рис особистості, наявність яких у пілотів призводить до виникнення льотних подій. Основними з них є легковажність, недисциплінованість, надмірна гордість і зарозумілість, бажання викликати захоплення у інших і ін. В. Бодровим встановлено, що існує принципова можливість розмежування за комплексом з п'яти показників успішних і неуспішних курсантів-льотчиків: 1) ступінь емоційної напруги, 2) завзятість, наполегливість, 3) контроль над імпульсивністю, уміння практично мислити, 4) впевненість в собі, 5) інтуїтивність. У характеристиці особистості успішних курсантів на перший план виступає впевненість в своїх силах, високий рівень самооцінки, активність, товарицькість, невелика імпульсивність, розвинене почуття обов'язку, схильність до лідерства, цілеспрямованість, не дуже підвищений рівень тривожності. Курсанти, відраховані за неуспішність, характеризуються як надмірно неспокійні, самовпевнені, з швидкими зміною настрою» (Карачарова Ю. О., Соколова А. С.) [13, с. 54].

У дослідженні Н. Лейнфрід визначено, що важливою детермінантою досягнення успіху є відповідальність особистості: «розвиваючи підхід до

феномену відповідальності як властивості суб'єкта привласнювати вимоги дійсності, вона зазначає, що відповідальність являє собою готовність, здатність і процес забезпечення суб'єктом цілісності, самостійності й ефективності діяльності та життєдіяльності. Ця особистісна властивість значною мірою зумовлює особливості уявлень про успіх, а тим самим – вироблення стратегій поведінки в ситуаціях досягнення» (Матеюк О. А.) [25, с. 6].

У структурі особистості особистісні якості утворюють три групи:

1. Самооцінка, локус контролю та самоефективність.
2. Емоційна сфера.
3. Поведінка у соціумі (Конюхова Т. В., Конюхова Є. Т.) [16].

Так дослідниці Т. Конюхова та Є. Конюхова зазначають: «розвиток особистісних якостей, нових умінь, навичок, цінностей, установок забезпечує спрямованість людини до високого рівня самереалізації в соціально професійній сфері, що дозволяє особистості реалізувати свою схильність до соціально-трудової активності, розвитку всіх можливостей» (Конюхова Т. В., Конюхова Є. Т.) [16, с. 115].

Узагальнюючи результати вивчення соціально-психологічних факторів професійної успішності особистості можемо визначити наступні:

1. Ситуаційні (позитивні чи негативні події, що безпосередньо можуть впливати на зовнішній та внутрішній показник професійної успішності).
2. Соціальні (організаційні особливості професійної діяльності, що безпосередньо впливають на якість професійної діяльності та її міру успішності).
3. Індивідуальні (особистісні якості та мотиваційна спрямованість особистості, що обумовлюють професійну успішність особистості).

Висновки до першого розділу

Вивчення теоретико-методологічних проблем професійної успішності особистості дозволяє зробити наступні висновки:

1. Сутність вивчення поняття професійної успішності виявляються у наступних особливостях: професійні досягнення не зводяться до професійної успішності особистості; соціальні досягнення особистості також не зводяться до професійних досягнень особистості, але професійна успішність позитивно взаємопов'язана з іншими типами соціальної успішності; успішність діяльності не розглядається виключно як успішність вирішення професійних завдань; професійна успішність не обумовлюється лише здібностями особистості.

Поняття «професійна успішність» особистості досить ґрунтовне і об'ємне утворення і для його детального вивчення необхідний комплексний підхід у розумінні і дослідженні. Досить часто у вивченні даного конструкта застосовуються такі поняття як «успіх» та «успішність». В українських психологічних дослідженнях успіх вивчається у двох векторах вивчення: 1) як позитивний кінцевий результат роботи та високі досягнення; 2) громадське схвалення досягнень особистості. Категорія успішності вивчається через призму наявності успіхів у певних видах діяльності. Отже, *успіх* можна визначити як позитивний кінцевий результат діяльності особистості, а *успішність* як наявність успіхів у певному виді діяльності.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що успішність професійної діяльності є багатофакторним поняттям, що складається зі значного числа компонентів. Успішність професійної діяльності напряду залежить від: 1) успішності діяльності, яку обумовлює успішність та успіх особистості; 2) самоефективності особистості, яка керується метою діяльності; 3) ефективності діяльності, що визначається через процес діяльності.

2. Більшість дослідників вивчають професійну успішність особистості через об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивний показник професійної успішності виявляється у розмірі заробітної плати, кар'єрних пересувань та у рівні посади, що займає особистості. Суб'єктивний критерій професійної успішності особистості виявляється в уявленнях особистості щодо своєї професійної діяльності (задоволеність кар'єрою та роботою).

Отже, *зовнішнім критерієм професійної успішності* особистості є оцінка інших людей, що надається керівником, колегами та значущими людьми для професіонала. *Внутрішній критерій професійної успішності* виявляється у самооцінці власної успішності, а саме уявлення про результативність власної діяльності.

Професійна успішність особистості – це об'єктивна (оцінка оточуючих людей ефективності діяльності) та суб'єктивна оцінка (самооцінка власної ефективності, суб'єктивна задоволеність нею) професійної діяльності особистості.

3. Основними факторами професійної успішності є: ситуаційні (позитивні чи негативні події, що безпосередньо можуть впливати на зовнішній та внутрішній показник професійної успішності); соціальні (організаційні особливості професійної діяльності, що безпосередньо впливають на якість професійної діяльності та її міру успішності); індивідуальні (особистісні якості та мотиваційна спрямованість особистості, що обумовлюють професійну успішність особистості).

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

2.1 Особливості проведення емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проведено на базі підприємства ПП «Господар» протягом грудня 2020 року. У цілому вибірку дослідження склали торгові представники у кількості 30 осіб, з них 20 чоловіків та 10 жінок. Середній вік досліджуваних становить 35 років (від 25 до 45 років). Стаж роботи коливається у межах 5-20 років.

Мета емпіричного дослідження спрямована на визначення взаємозв'язку особистісних якостей з показниками професійної успішності особистості. У рамках дослідження професійну успішність особистості розуміємо як об'єктивну (оцінка оточуючих людей ефективності діяльності) та суб'єктивну оцінку (самооцінка власної ефективності, суб'єктивна задоволеність нею) професійної діяльності особистості.

З метою визначення показників професійної успішності орієнтуємося на розуміння її сутності через зовнішній та внутрішній показник. Зовнішнім критерієм професійної успішності особистості є оцінка інших людей, що надається керівником, колегами та значущими людьми для професіонала. Внутрішній критерій професійної успішності виявляється у самооцінці власної успішності, а саме уявлення про результативність власної діяльності. Більш детально дані результати описані у пункті 1.1. теоретичного розділу дослідження.

1. Зовнішній показник професійної успішності досліджуваних визначено за результатами оцінки керівника підприємства. А саме за результатами фактичної діяльності працівників за місяць (особливості звітності торгових представників, що виступає критерієм зовнішнього показника професійної успішності).

2. Внутрішня професійна успішність респондентів оцінювалася за допомогою суб'єктивного ранжування списку «Показники професійної успішності» та методики «Якоря кар'єри» (Є. Шейна).

3. З метою визначення особистісних характеристик респондентів застосовано наступні методики:

- «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (в адаптації А. Хромова);

- «Діагностика самооцінки за методом Дембо-Рубинштейн»;

- «Діагностика міри готовності до ризику» (Шуберта);

- «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса);

- «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерса);

У таблиці 2.1 представлено більш детально обрані методи дослідження показників професійної успішності торгових представників.

Таблиця 2.1

Методи емпіричного дослідження показників професійної успішності

Методика	Мета та показники
Дослідження зовнішньої складової показника успішності торгових представників	Показник успішності проаналізовано у відсотках фактичної діяльності торгових представників від встановленого по підприємству плану на місяць. Отримані результати дозволили нам розподілити досліджуваних на 2 групи: 1 група, досліджувані які перевиконали план (більше 114%); 2 група, досліджувані, що виконали план менше ніж на 100% (82,9%).
Суб'єктивне ранжування списку «Показники професійної успішності»	Спеціально розроблений список показників професійної успішності, які досліджувані повинні проранжувати відповідно до розуміння власної професійної успішності, де 1 ранг – найбільш значимий показник, 10 – не значимий). Завдяки такому ранжуванню визначено суб'єктивне сприйняття досліджуваних власної професійної успішності. Список показників професійної успішності: Висока заробітна платня; заохочення від керівника; визнання соціального статусу оточуючими людьми; наявність впливових зв'язків у професійній діяльності; духовне задоволення від роботи; кар'єрна мобільність; можливість удосконалювати професійну діяльність; висока посада; досягнення професійних цілей; прагнення до самореалізації.

Продовження таблиці 2.1.

Методика «Якорі кар'єри» (Є. Шейна)	Дозволяє визначити особливості кар'єрної орієнтації досліджуваних (як внутрішня складова професійної успішності): професійна компетентність; менеджмент; автономія (незалежність); стабільність роботи; стабільність місця проживання; служіння; виклик; інтеграція стилів життя; підприємництво.
-------------------------------------	---

У таблиці 2.2. представлено характеристику методів дослідження особистісних якостей торгових представників.

Таблиця 2.2

Методи емпіричного дослідження особистісних якостей торгових представників

Методика	Мета та показники
Методика «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса)	Опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості до успіху. За методикою можна визначити 4 рівні прояву мотивації: мотивація до успіху низька (особистість не прагне досягти перемоги, не схильна докладати власних сил у працю, апатична, пасивно ставиться до життя); середня мотивація до успіху (при такій мотивації людина не боїться ризикувати, вона не є скованою у своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її); висока мотивація до успіху (такі особи здатні йти до середнього рівня ризику для досягнення бажаного, схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо досягати поставленої мети); мотивація до успіху надто висока (це може спричиняти надмірну самокритичність до власних можливостей. При цьому особистість може зазнавати надмірного хвилювання та страху зазнати невдачі. Підсвідома зневіра у власні сили викликає в людини меншу готовність до ризику, особистісну скованість. У результаті при надмірній мотивації до успіху людина може втрачати віру в те, що вона досягне).
Методика «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерса)	Опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач. За опитувальником можна визначити також 4 рівні мотивації: низька мотивація до захисту; середній рівень мотивації; високий рівень мотивації; занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.
Методика «Діагностика міри готовності до ризику» (Шуберта)	Методика спрямована на визначення міри готовності до ризикової поведінки. Можна визначити 3 рівні готовності до ризику: занадто обережні; середня міра схильності до ризику; висока готовність до ризику (супроводжується низькою мотивацією до уникання невдач).

Продовження таблиці 2.2.

<p>Діагностика самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн</p>	<p>Метод дозволяє визначити рівень домагань і самооцінки досліджуваних, а також їх міру адекватності. Рівні домагань: реалістичний рівень домагань; оптимальний; нереалістичний. Рівні самооцінки: адекватна самооцінка; завищена самооцінка; занижена самооцінку.</p>
<p>«П'ятифакторний особистісний опитувальник» (в адаптації А. Хромова)</p>	<p>Методика дозволяє визначити характерні якості досліджуваних. У методиці можна визначено наступні фактори: екстраверсія – інтроверсія (активність – пасивність; домінування – підлеглість; товарицькість – замкнутість; пошук вражень – уникнення вражень; прояв – уникання почуття провини). Прихильність – відособленість (теплота – байдужість; співпраця – суперництво; довірливість – підозрілість; розуміння – нерозуміння; повага інших – самоповага). Самоконтроль – імпульсивність (акуратність – неохайність (відсутність акуратності); наполегливість – відсутність наполегливості; відповідальність – безвідповідальність; самоконтроль поведінки – імпульсивність (відсутність самоконтролю); передбачливість – безтурботність). Емоційна стійкість – емоційна нестійкість (тривожність – безтурботність; напруженість – розслабленість; депресивність – емоційна комфортність; самокритика – самодостатність). Емоційна лабільність – емоційна стабільність (експресивність – практичність; цікавість – консерватизм; допитливість – реалістичність; артистичність – відсутність артистичності; сенситивність – нечутливість; пластичність – ригідність).</p>

Методи математико-статистичної обробки даних, а саме кореляційний аналіз за Спірменом дозволив визначити характер взаємозв'язків особистісних якостей респондентів з показниками їх професійної успішності.

2.2. Емпіричне визначення показників професійної успішності особистості

Результати успішності досліджуваних нам були надані керівником підприємства ПП «Господар» щодо досліджуваних торгових представників. Показник зовнішньої складової професійної успішності виражався у відсотках фактичної діяльності торгових представників від встановленого по підприємству плану на місяць.

Аналізуючи особливості професійної успішності досліджуваних торгових представників нами були отримані наступні результати (таблиця 2.3: жирним шрифтом зображені результати досліджуваних, що перевищують план більше 100%).

Таблиця 2.3.

Індивідуальні показники професійної успішності досліджуваних

Торговий представник	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Успішність (%)	108	118	70	92	127	113	90	91	70
Торговий представник	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Успішність (%)	104	75	83	125	147	75	78	67	125
Торговий представник	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Успішність (%)	100	105	89	101	100	90	85	110	94
Торговий представник	28	29	30						
Успішність (%)	108	120	95						

На підставі даних за кожен місяць були розраховані індивідуальні середні показники успішності (у відсотках) для кожного торгового представника за перше півріччя 2020 року.

Отримані результати свідчать про те, що більшість торгових представників проявляють високий відсоток фактичної діяльності. Жоден досліджуваний не демонструє низьких показників діяльності. Можемо стверджувати, що досліджувані направлені на досягнення успіху в даному виді роботи. При цьому середній показник успішності по підприємству становить 100%, що говорить про виконання плану за перше півріччя 2020 року.

Середні показники досліджуваних за рівнями успішності у відсотках

зображені на рис. 2.1.

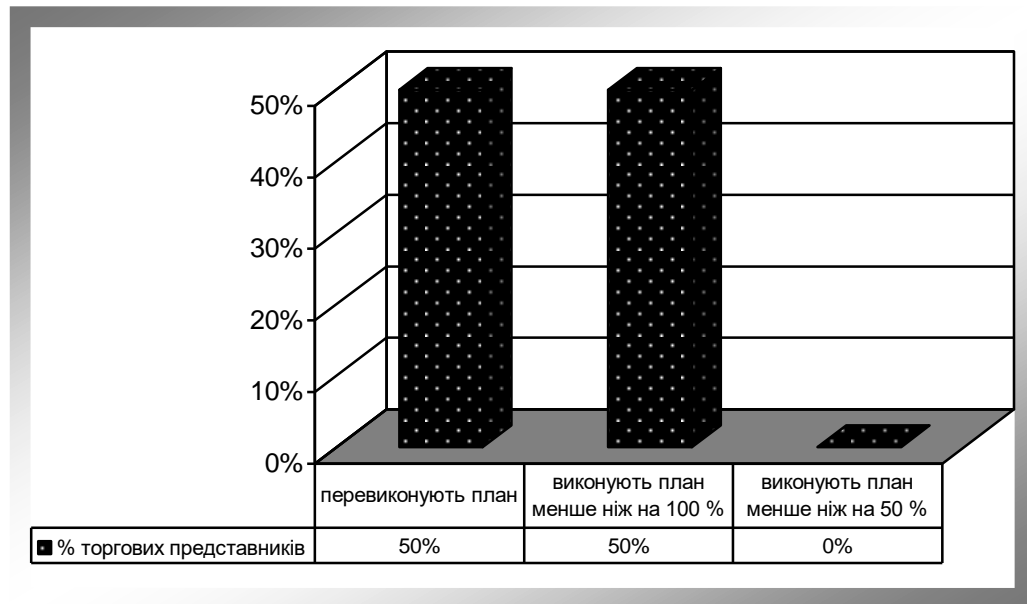


Рис. 2.1 - Розподіл торгових представників згідно їх професійної успішності

Аналіз показників професійної успішності торгових представників дозволяє стверджувати, що 50 % досліджуваних демонструють високий показник успішності, тобто перевиконують план більш ніж на 100 % (із середнім показником 114 %). 50% торгових представників виконують план менше ніж на 100 % (з середнім показником успішності 98,4 %). Жоден торговий представник не виконує план менше ніж 50%.

Такі результати дозволяють стверджувати, що досліджувані торгові представники у своїй професійній діяльності демонструють високий показник успішності. Можемо припустити, що досліджувані спрямовані на виконання плану організації, виконують його на високому рівні, що свідчить про професійну успішність об'єктивного фактору.

За допомогою суб'єктивної оцінки торгових представників власної професійної діяльності визначено особливості внутрішнього показника професійної успішності. Отримані результати представлені у таблиці 2.4.

На основі отриманих даних встановлено, що більшість торгових представників оцінюють власну професійну успішність через такі

показники, як: висока заробітна платня (1,2), духовне задоволення від роботи (2,2), заохочення від керівника у вигляді премій та грамот (3,7) та можливість удосконалювати професійну діяльність (4,1).

Таблиця 2.4

**Результати дослідження внутрішнього показника професійної
успішності торгових представників «Показники професійної
успішності»**

Показник	Рангове місце
Я маю високу заробітну платню	1,2
Я маю духовне задоволення від роботи (подобається сфера роботи, стосунки у колективі)	2,2
Я маю заохочення від керівника (грамоти, премії)	3,7
Я маю можливість удосконалювати свою професійну діяльність	4,1
Я маю прагнення до самореалізації та самоактуалізації	5,3
Я досягаю професійних цілей	6,1
Я маю кар'єрну мобільність	7,4
Мій соціальний статус визнають оточуючі люди	8,2
Я маю високу посаду, що займаю	9,3
Я маю впливових зв'язків у професійній діяльності	10,2

Останні позиції займають такі показники професійної успішності досліджуваних, як: наявність впливових зв'язків (10,2), висока посада (9,3) та визнання соціального статусу (8,2).

Таким чином можемо стверджувати, що більшість досліджуваних оцінюють власну професійну успішність через матеріальну забезпеченість у професійній діяльності, заохочення керівника та позитивну психологічну складову сприйняття своєї професійної діяльності (сфера роботи та колектив).

Також варто відзначити, що прагнення до самореалізації, як важливий показник професійної успішності, досліджувані оцінюють також досить високо (5,3), що свідчить про їх можливість для її реалізації.

Саме об'єктивні показники професійної успішності (впливові зв'язки, висока посада, сприйняття оточуючими професії) торгові представники оцінюють у найменшій мірі стосовно своєї діяльності. Пов'язуємо дану тенденцію з тим, що дана професійна діяльність ще залишається новим видом для значної кількості населення і можливо пов'язано з нерозумінням специфіки даної роботи.

Визначення кар'єрних орієнтацій досліджуваних свідчить про наступне:



Рис. 2.2 - Результати дослідження кар'єрних орієнтацій торгових представників

Отримані результати дозволяють стверджувати, що для торгових представників ведучою кар'єрною орієнтацією виявилися «стабільність» (максимальний середній показник 9,1 балів). Така кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці і надійності для того, щоб майбутні життєві події були передбачуваними і зрозумілими.

У даному випадку необхідно розуміти два види стабільності – стабільність місця роботи і стабільність місця життя. Стабільність місця роботи розуміється як пошук роботи в такій організації, що максимально відображає добру репутацію, виявляє піклування про своїх робітників і платить добру заробітну плату. Досить часто такі працівники можуть перекладати відповідальність за управління кар'єрою на керівника. Особистість, що орієнтована на стабільність місця життя, ототожнює себе з місцем проживання, і змінює роботу тільки у тій ситуації, коли це не передбачає географічного пересування. Такі особистості можуть виявляти талановитість і кар'єрну мобільність, але, обирають стабільну роботу та життя. Вважаємо, що стабільність як ведуча кар'єрна орієнтація також може відображати ситуацію у суспільстві, оскільки люди шукають стабільності та захищеності власного життя.

Узагальнюючи результати успішності досліджуваних з їх кар'єрною орієнтацією варто відзначити, що результати виявилися взаємопов'язаними. Це визначається, по перше тим, що торгові представники направлені на виконання плану організації, виконують його на високому рівні (показник зовнішньої складової професійної успішності). По друге, досліджувані відчувають власну професійну успішність через матеріальну забезпеченість у професійній діяльності, заохочення керівника та позитивну психологічну складову сприйняття своєї професійної діяльності (сфера роботи та колектив). По третє, такі результати плавно перетікають в кар'єрну орієнтацію «стабільність», яка пов'язана з потребою в безпеці та не має на меті змінення місця роботи.

Особистісні якості торгових представників досліджувалися за наступними показниками: мотиваційна спрямованість, рівень самооцінки та особистісні характеристики.

Після проведення дослідження мотивації торгових представників за допомогою методик: «Діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса); «Діагностика мотивації до уникнення невдач» (Т. Елерса) та

«Діагностика міри готовності до ризику» (Шуберта), нами були отриманні наступні результати, що представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Результати дослідження мотиваційної спрямованості торгових представників

Методика	Показник	Кількість осіб	% осіб
Уникнення невдач	високий рівень	9	30 %
	занадто високий рівень	11	36,7 %
	середній рівень	7	23,3 %
	низький рівень	3	10 %
Методика	Показник	Кількість осіб	% осіб
Мотивація до успіху	високий рівень	10	33,3 %
	занадто високий рівень	12	40 %
	середній рівень	8	26,7 %
	низький рівень	0	0 %
Методика	Показник	Кількість осіб	% осіб
Готовність до ризику	занадто обережні	2	6,7 %
	підвищена обережність	13	43,4 %
	середній показник	1	3,3 %
	підвищена готовність до ризику	7	23,3 %
	схильність до ризику	7	23,3 %

Проаналізувавши показники мотивації до уникнення невдач у досліджуваних маємо наступні результати: більшість торгових представників (36,7 %) демонструють занадто високий рівень мотивації; високий показник мотивації мають 30 % досліджуваних; 23,3 % мають середній рівень та ще 10 % мають низький рівень мотивації.

Аналіз показників мотивації до успіху свідчить про наступне: більшість торгових представників (40 %) мають також занадто високий рівень мотивації; 33,3 % мають високий рівень; 26,7 % демонструють

середній рівень мотивації; низька мотивація не виявлена в жодного з досліджуваних.

Показники міри готовності до ризику досліджуваних торгових представників розподілилися наступним чином: підвищену обережність демонструють більшість досліджуваних (43,4 %); підвищена готовність до ризику є у 23,3 % та ще у 23,3 % є схильність до ризику; занадто обережними виявилися лише 2 досліджуваних, що складає 6,7 %.

Таким чином можемо відзначити, що більшість досліджуваних торгових представників мають занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач. У посібнику Є. Могильовкіна надається наступна характеристика такої тенденції: «люди, які прагнуть уникнути невдач, зосереджені на думках про негативний результат. Тому вони спочатку не вірять в успіх, побоюються критики, невпевнені в собі. І як наслідок — відчують у більшості випадків негативні емоції, не отримують задоволення від своєї роботи. Обирають завдання неадекватні своїм можливостям: або занадто легкі, або дуже важкі. У ситуації, яка обмежена в часі, вони працюють значно гірше, ніж орієнтовані на успіх. Дослідження Д. Мак-Клеланда показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше попадають у подібні неприємності, ніж ті, які мають високу мотивацію на успіх» (Могильовкін Є. О.) [28, с. 79].

Такі ж результати визначено за показником мотивація до успіху, що свідчить про занадто високий рівень його виразності у досліджуваних. У посібнику Є. Могильовкіна відзначено: «такі результати може спричинити надмірну самокритичність до власних можливостей. При цьому особистість може зазнавати надмірного хвилювання та страху зазнати невдачі. Підсвідома зневіра у власні сили викликає в людини меншу готовність до ризику, особистісну скованість. У результаті при надмірній мотивації до успіху людина може втрачати віру в те, що вона досягне бажаного» (Могильовкін Є. О.) [28, с. 81].

Більшість досліджуваних виявляють підвищену обережність до ризику. Це вказує на те, що торгові представники в більшій мірі обережні і тому в крайніх випадках демонструють схильність до ризику.

Узагальнюючи отримані дані можемо стверджувати, що більшість торгових представників мають занадто високі рівні мотивації до успіху та уникнення невдач та демонструють підвищену обережність до ризику. Вважаємо, що такі результати свідчать про те, що досліджувані намагаються пори все досягати успіху в роботі, та з іншого боку дуже бояться не виконати заплановане. Така тенденція може обумовлювати низьку схильність до ризику.

Результати вивчення самооцінки досліджуваних за методикою Дембо-Рубінштейн виглядають наступним чином (рис. 2.3).

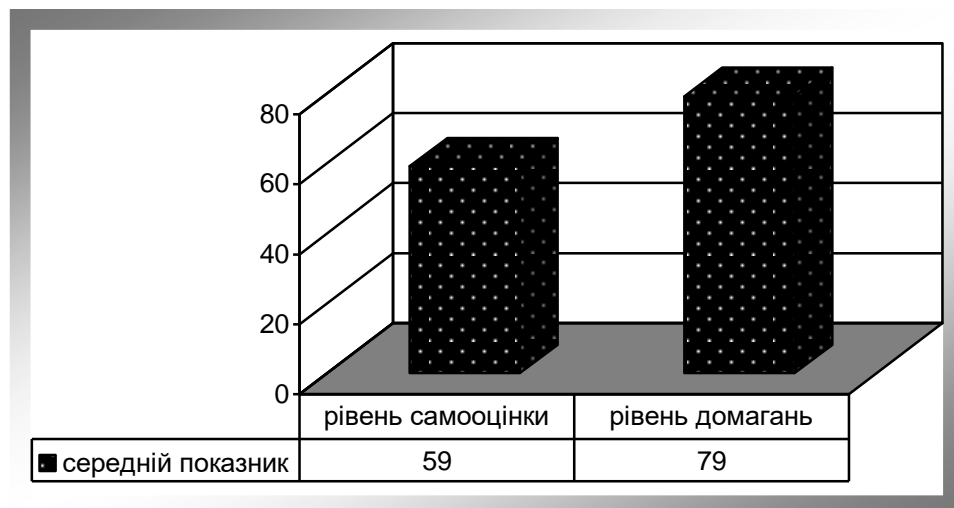


Рис. 2.3 – Середні показники рівня самооцінки та рівня домагань торгових представників

Отримані результати засвідчують, що більшість досліджуваних мають середній рівень самооцінки (59) та середній рівень домагань (79).

Отже, більшість досліджуваних виявляють адекватний рівень самооцінки, що характеризує їх як критичних до себе; здатних використовувати власні можливості та ставити перед собою здійсненні цілі.

Оптимальний рівень домагань свідчить про те, що досліджувані виявляють упевненість у власних можливостях, наполегливість у досягненні цілей та достатній рівень продуктивності діяльності.

У довіднику по психодіагностиці під редакцією Л. Бурлачука зазначається наступне визначення оптимального поєднання рівня самооцінки та рівня домагань: «адекватний рівень самооцінки та оптимальний рівень домагань свідчить про те, що стратегії поведінки і діяльності формуються адекватно цілям діяльності. Успіх надає стимулюючу дію, а невдача не викликає різких негативних емоційних реакцій, а навпаки, сприяє прояву наполегливості в досягненні мети і прагненню визначити дійсні причини невдачі. Ці люди володіють обґрунтованою впевненістю в собі. Захисні механізми активізуються ними незначно. Навчальна і професійна діяльність характеризуються високою стабільністю, крім того, їм властива досить повна реалізація власних можливостей» (Бурлачук Л. Ф.) [2].

Особистісні характеристики торгових представників визначено за допомогою методики «П'ятифакторний особистісний опитувальник».

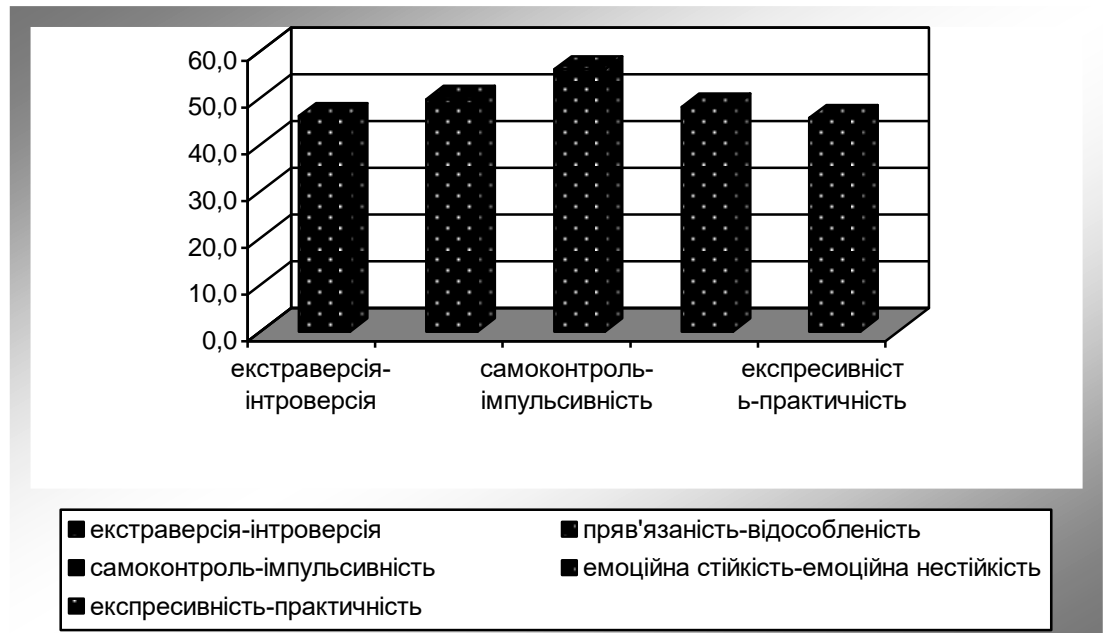


Рис. 2.4 – Середні показники особистісних факторів торгових представників

Отримані результати засвідчують, що більшість досліджуваних виявляють високий показник фактора «самоконтроль-імпульсивність» (56); та середні показники за останніми факторами: «екстраверсія-інтроверсія» (46), «прив'язаність-відособленість» (49,6), «емоційна стійкість-емоційна нестійкість» (48), «експресивність-практичність» (45,6).

Високий показник самоконтролю як особистісної якості свідчить про упевненість у собі та оптимістичність досліджуваних, що виявляється у захищеності від негативного впливу стрес факторів.

Середні показники за визначеними факторами свідчать про те, що більшість досліджуваних виявляють амбівертність у стосунках з оточуючими людьми, уміння будувати значущі стосунки з близькими, уміння регулювати свій психологічний стан та балансом у поєднанні експресивності і практичності.

Узагальнюючи результати дослідження показників професійної успішності торгових представників можемо відзначити наступне:

1. Аналіз показників зовнішньої професійної успішності торгових представників дозволяє стверджувати, що досліджувані у своїй професійній діяльності демонструють високий показник успішності. 50% досліджуваних демонструють високий показник успішності, тобто перевиконують план більш ніж на 100% (із середнім показником 114%). 50 % торгових представників виконують план менше ніж на 100% (з середнім показником успішності (98,4%) та жоден торговий представник не виконує план менше ніж 50%. При цьому середній показник успішності по підприємству становить 100%.

2. На основі отриманих даних встановлено, що більшість торгових представників оцінюють власну професійну успішність через такі показники, як: висока заробітна платня, духовне задоволення від роботи, заохочення від керівника у вигляді премій та грамот та можливість удосконалювати професійну діяльність.

Останні позиції займають такі показники професійної успішності досліджуваних, як: наявність впливових зв'язків, висока посада та визнання соціального статусу. Саме об'єктивні показники професійної успішності (впливові зв'язки, висока посада, сприйняття оточуючими професії) торгові представники оцінюють у найменшій мірі стосовно своєї діяльності.

2.3. Взаємозв'язок особистісних якостей з професійною успішністю особистості

Результати кореляційного аналізу за Спірменом дозволили визначити характер взаємозв'язку особистісних якостей досліджуваних з показниками їх кар'єрної успішності.

Таблиця 2.6 свідчить про те, що зовнішня складова професійної успішності досліджуваних взаємопов'язана з такими показниками як, домінування ($r_s=0,42$, при $p \leq 0,05$), готовність до ризику ($r_s=0,43$, при $p \leq 0,05$), відповідальність ($r_s=0,42$, при $p \leq 0,05$), тривожність ($r_s=-0,40$, при $p \leq 0,05$), емоційна стійкість ($r_s=-0,41$, при $p \leq 0,05$), рівень домагань ($r_s=0,47$, при $p \leq 0,01$), самокритика ($r_s=-0,48$, при $p \leq 0,01$) та допитливість ($r_s=-0,55$, при $p \leq 0,01$).

Отримані результати дозволяють стверджувати, що професійна успішність досліджуваних прямо залежить від їх домінантності у взаємостосунках з колегами; від високого рівня ризику у прийнятті рішень; від високого рівня відповідальності у процесі роботи та від високого рівня домагань.

Попри це варто зазначати наступну виявлену обернену залежність: зовнішня складова професійної успішності пов'язана з заниженим рівнем тривожності, емоційної стійкості, самокритики та допитливості досліджуваних. Отримані результати пов'язуємо з тим, що позитивна оцінка з боку керівництва (зовнішня складова професійної успішності)

обумовлює певну міру розслабленості досліджуваних, у зв'язку з тим, що успішність визнана керівником та не має необхідності щось доводити та досягати інших успіхів. Також, позитивна оцінка керівника професійної успішності сприяє зниженню надмірного хвилювання та взагалі стану тривоги, але попри це, відмічається нестійкість емоційного стану респондентів.

Таблиця 2.6

Взаємозв'язок особистісних якостей досліджуваних з показниками їх професійної успішності (зовнішня складова кар'єрної успішності)

Особистісні характеристики досліджуваних	Зовнішня складова професійної успішності	Рівень значущості (p)
Домінування (фактор екстраверсія-інтроверсія)	0,42	$p \leq 0,05$
Готовність до ризику (мотиваційна складова)	0,43	$p \leq 0,05$
Відповідальність (фактор самоконтроль-імпульсивність)	0,42	$p \leq 0,05$
Тривожність (фактор емоційна стійкість-емоційна нестійкість)	- 0,40	$p \leq 0,05$
Емоційна стійкість-емоційна нестійкість	- 0,41	$p \leq 0,05$
Рівень домагань	0,47	$p \leq 0,01$
Самокритика (фактор емоційна стійкість-емоційна нестійкість)	-0,48	$p \leq 0,01$
Допитливість (фактор експресивність-практичність)	-0,55	$p \leq 0,01$

Таблиця 2.7 відображає взаємозв'язок показників внутрішньої професійної успішності досліджуваних з їх особистісними якостями. Так, самореалізація (внутрішня складова професійної успішності) досліджуваних взаємопов'язана з такими їх особистісними якостями як, рівень самооцінки ($r_s=0,61$, при $p \leq 0,01$), мотивація на успіх ($r_s=0,40$, при $p \leq 0,05$) та професійною кар'єрною орієнтацією ($r_s=0,66$, при $p \leq 0,001$). Висока заробітна платня досліджуваних (внутрішня складова професійної успішності) корелює з їх мотивацією на успіх ($r_s=0,71$, при $p \leq 0,001$).

Таблиця 2.7

Взаємозв'язок особистісних якостей досліджуваних з показниками їх професійної успішності (внутрішня складова професійної успішності)

Особистісні характеристики досліджуваних	Самореалізація	Рівень значущості (p)	Висока заробітна платня	Рівень значущості (p)
Рівень самооцінки	0,61	$p \leq 0,01$	-	-
Професійна компетенція	0,66	$p \leq 0,001$	-	-
Мотивація на успіх	0,40	$p \leq 0,05$	0,71	$p \leq 0,001$

За отриманими результатами можемо відзначити, що прагнення досліджуваних реалізувати себе та власний потенціал у кар'єрі пов'язаний з високим рівнем їх самооцінки, що виявляється у позитивній оцінці власних можливостей та загальною мотивацією на успіх, що свідчить про орієнтацію респондентів на активність та ризик у досягненні професійних результатів.

Встановлено, що висока міра прагнення до самореалізації також обумовлює домінування такої кар'єрної орієнтації, як професійна

компетенція. Така кар'єрна орієнтація пов'язана з розвитком здатностей та здібностей, що у максимальній мірі дозволяють досягти успіхів у певній професійній галузі.

Висока заробітна платня на роботі сприяє домінуванню у досліджуваних мотивації на успіх. Такі результати є очікуваними, оскільки матеріальне заохочення, що виявляється у достойному заробітку обумовлює позитивну мотиваційну спрямованість досліджуваних, їх бажання постійно досягати різних професійних успіхів.

Узагальнюючи отримані результати можемо відзначити, що важливим чинником професійної успішності є мотиваційна спрямованість особистості, а саме мотивація на успіх. Оскільки саме така спрямованість позитивно корелює з показниками професійної успішності досліджуваних (як внутрішнім, так і зовнішнім).

Проведений кореляційний аналіз дозволяє визначити наступні чинники професійної успішності досліджуваних:

- зовнішня складова професійної успішності залежить від високого рівня домінантності та відповідальності досліджуваних. Підвищений рівень тривожності, емоційної нестійкості та самокритики обумовлюють зниження показників зовнішньої складової професійної успішності досліджуваних;

- внутрішня складова професійної успішності (самореалізація та висока заробітна платня) залежить від високого рівня самооцінки, мотивації на успіх та професійної компетентності досліджуваних.

Висновки до другого розділу

Показники професійної успішності досліджуваних торгових представників свідчать про наступне:

1. Отримані результати свідчать про те, що більшість торгових представників проявляють високий відсоток фактичної діяльності. Жоден

досліджуваний не демонструє низьких показників діяльності. Можемо стверджувати, що досліджувані направлені на досягнення успіху в даному виді роботі. При цьому середній показник успішності по підприємству становить 100%, що говорить про виконання плану за перше півріччя 2020 року.

Більшість досліджуваних оцінюють власну професійну успішність (внутрішній показник професійної успішності) через матеріальну забезпеченість у професійній діяльності, заохочення керівника та позитивну психологічну складову сприйняття своєї професійної діяльності (сфера роботи та колектив). Також варто відзначити, що прагнення до самореалізації, як важливий показник професійної успішності, досліджувані оцінюють також досить високо (5,3), що свідчить про їх можливості для її реалізації.

Дослідження кар'єрних уподобань дозволило визначити, що для торгових представників ведучою кар'єрною орієнтацією виявилися «стабільність» (максимальний середній показник також 9,1 балів).

2. Мотиваційна спрямованість торгових представників виглядає наступним чином: прагнення до уникнення невдач у більшості торгових представників (36,7%) занадто високого рівня; мотивація до успіху також занадто високого рівня (40%). Більшість досліджуваних (43,4%) демонструють підвищену обережність до ризику.

Узагальнюючи отримані дані можемо стверджувати, що більшість торгових представників мають занадто високі рівні мотивації до успіху та уникнення невдач та демонструють підвищену обережність до ризику. Вважаємо, що такі результати свідчать про те, що досліджувані намагаються пори все досягати успіху в роботі, та з іншого боку дуже бояться не виконати заплановане. Така тенденція може обумовлювати низьку схильність до ризику.

Більшість досліджуваних виявляють адекватний рівень самооцінки та оптимальний рівень домагань. Демонструють високий показник фактора

«самоконтроль-імпульсивність» (56); та середні показники за факторами: «екстраверсія-інтроверсія» (46), «прив'язаність-відособленість» (49,6), «емоційна стійкість-емоційна нестійкість» (48), «експресивність-практичність» (45,6).

3. Проведений кореляційний аналіз дозволяє стверджувати, що такі особистісні якості торгових представників як, домінування, готовність до ризику, відповідальність, високий рівень самооцінки та рівень домагань, мотиваційна спрямованість на успіх, професійна компетенція, обумовлюють високу професійну успішність досліджуваних. Високий рівень тривожності, емоційна нестійкість, надмірна самокритичність та допитливість досліджуваних сприяють зниженню їх професійної успішності.

ВИСНОВКИ

1. Уточнено сутність, значення терміну «професійна успішність»; визначено основні показники та чинники професійної успішності особистості.

Професійна успішність особистості – це об'єктивна (оцінка оточуючих людей ефективності діяльності) та суб'єктивна оцінка (самооцінка власної ефективності, суб'єктивна задоволеність нею) професійної діяльності особистості. Успішність професійної діяльності напряду залежить від: успішності діяльності, яку обумовлюють успішність та успіх особистості; самоефективності особистості, яка керується метою діяльності; ефективності діяльності, що визначається через процес діяльності.

Більшість вітчизняних та зарубіжних дослідників вивчають професійну успішність особистості через об'єктивні та суб'єктивні фактори. Об'єктивний показник професійної успішності виявляється у розмірі заробітної плати, кар'єрних пересувань та у рівні посади, що займає особистості. Суб'єктивний критерій професійної успішності особистості виявляється в уявленнях особистості щодо своєї професійної діяльності (задоволеність кар'єрою та роботою).

Отже, *зовнішнім критерієм професійної успішності* особистості є оцінка інших людей, що надається керівником, колегами та значущими людьми для професіонала. *Внутрішній критерій професійної успішності* виявляється у самооцінці власної успішності, а саме уявлення про результативність власної діяльності.

Основними факторами професійної успішності є: ситуаційні (позитивні чи негативні події, що безпосередньо можуть впливати на зовнішній та внутрішній показник професійної успішності); соціальні (організаційні особливості професійної діяльності, що безпосередньо впливають на якість професійної діяльності та її міру успішності);

індивідуальні (особистісні якості та мотиваційна спрямованість особистості, що обумовлюють професійну успішність особистості).

2. Емпірично досліджено показники професійної діяльності особистості та особистісні якості досліджуваних.

Узагальнюючи результати вивчення професійної успішності досліджуваних з їх кар'єрною орієнтацією варто відзначити, що результати виявилися взаємопов'язаними. Це визначається, по перше тим, що торгові представники направлені на виконання плану організації, виконують його на високому рівні (показник *зовнішньої складової професійної успішності*). По друге, досліджувані відчують власну професійну успішність (*внутрішня складова професійної успішності*) через матеріальну забезпеченість у професійній діяльності, заохочення керівника та позитивну психологічну складову сприйняття своєї професійної діяльності (сфера роботи та колектив). По третє, такі результати плавно перетікають в кар'єрну орієнтацію «стабільність», яка пов'язана з потребою в безпеці та не має на мету змінення місця роботи. У цілому результати свідчать про високу міру професійної успішності торгових представників.

Особистісні якості торгових представників (мотиваційна спрямованість, рівень самооцінки та домагань, особистісні характеристики) виглядають наступним чином:

- мотиваційне прагнення до уникнення невдач та мотивація до успіху у більшості торгових представників мають занадто високий рівень; показники міри готовності до ризику досліджуваних свідчить про їх підвищену обережність;

- більшість торгових представників мають адекватний рівень самооцінки та оптимальний рівень домагань, тобто стратегії поведінки формуються адекватно цілям діяльності;

- торгові представники мають високі показники особистісного фактору самоконтроль, що відображає їх стійкість емоційного стану.

3. Визначено характер взаємозв'язку особистісних якостей з показниками професійної успішності особистості:

- зовнішня складова професійної успішності досліджуваних залежить від високого рівня їх домінантності та відповідальності. Підвищений рівень тривожності, емоційної нестійкості та самокритики обумовлюють зниження показників зовнішньої складової професійної успішності досліджуваних;

- внутрішня складова професійної успішності (самореалізація та висока заробітна платня) залежить від високого рівня самооцінки, мотивації на успіх та професійної компетентності досліджуваних.

Отже, мотиваційна спрямованість (готовність до ризику, мотивація на успіх), високий рівень самооцінки, високий рівень домагань та особистісні характеристики (домінування, відповідальність, емоційна стійкість) виступають чинниками професійної успішності досліджуваних.

Перспективами подальших досліджень є визначення психологічних особливостей професійної успішності особистості у гендерному аспекті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–98.
2. Бурлачук Л. Ф. Словарь – справочник по психодиагностике. 3-е изд. СПб. : Питер, 2007. С. 304, 454.
3. Варданин И. Новые тенденции к мотивации персонала. *Управление персоналом*. 2005. № 9. С. 93-95.
4. Вишнякова М. Управління кар'єрою: стратегічний план розвитку кар'єри / М. Вишнякова. *Управління персоналом*. № 11, червень, 2006. 59 с.
5. Власова Ю. В., Белобрыкина О. А. К вопросу о профессиональном становлении и развитии личности психолога. *Психология в ВУЗе*. 2004. № 2. С. 86-98.
6. Головаха Є. Критерії та формули політичного успіху: методи вимірювання і результати дослідження актуального і потенційного успіху політичних лідерів України. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2002. № 2. С. 86—102.
7. Гуменюк Н. В. Мотиваційні аспекти розвитку компетенцій працівників в умовах формування системи гідної праці. *Економіка та держава*. 2013. № 7. С. 73-76.
8. Елизаров А. Н., Болдинова М. Н. социальные и психологические критерии успешности деятельности как проблема позитивной психологии. *Проблемы практической психологии*. 2013. С. 95-106.
Режим доступу: https://mggu-sh.ru/sites/default/files/elizarov_boldinova.pdf (дата звернення 13.07.2021).
9. Зубко В. С. Професійна мобільність як один із чинників професійної успішності майбутніх психологів. *Сучасні інформаційні технології*

та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. Випуск 52. 2018. С. 299-302.

10. Індивідуальна оцінка професіоналізму педагогічного персоналу в малих колективах навчальних закладів / М. Розенбаум, О. Омельченко, Л. Греченкова, О. Смирнова. *Вища школа.* 2009. № 9. С. 90-101.
11. Карамушка Т. В. Особливості кар'єрних орієнтацій старшокласників. Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези IV наук.-практ. конф. АПН України, Ін-т психології ім. Г.С.Костюка. К. : *Наук. світ*, 2006. С. 78–80.
12. Карачарова Ю. А. Копылова Н. В. Психологические предикаты успешного профессионального развития. *Акмеология.* Москва, 2009. № 3, С. 139-141.
13. Карачарова Ю. А., Соколова А. С. Психологические факторы профессиональной успешности в [контексте специализации](#) профессиональной деятельности. *Актуальные вопросы современной науки:* Сб. науч. тр. Вып. 6. Новосибирск, 2009. С. 48-62.
14. Карачарова Ю. А. Профессиональная успешность человека и критерии её оценки. *Актуальные вопросы современной науки.* 2009. С. 62-67.
15. Козловский О. В. Как правильно выбрать профессию: методики, тесты, рекомендации. Донецк : ООО ПКФ «БАО», 2006. 800 с.
16. Конюхова Т. В., Конюхова Е. Т. Изучение проблемы успеха и успешности личности в контексте междисциплинарного подхода. *Известия Томского политехнического университета.* 2009. Т. 314. № 6. С. 112-116.
17. Коржова Е. Ю. Психология жизненных ориентаций человека. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2006. 382 с.

18. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника. *Практична психологія та соціальна робота*. 2000. № 5. С. 35–38.
19. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень. *Персонал*. 2008. № 2. С. 50-55.
20. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры. Под общ. ред. А. А. Деркача. М. : Изд-во РАГС, 2006. С. 82-85.
21. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К. : КНЕУ, 2003. 367 с.
22. Кушнерик О. В. Формування мотиваційної політики праці персоналу в сучасних умовах – концептуальні підходи. *Кримський економічний журнал*. 2012. № 1(01) Ч. 1. С. 339-344.
23. Лотова І. Професійна кар'єра держслужбовців: варіативний підхід. *Людина і Праця*. № 10, 2003. С. 70-77.
24. Малхазов О. Р. Психологія праці: Навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2010. 208 с.
25. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки. № 4. 2012. Режим доступу: file:///C:/Users/2FCC~1/AppData/Local/Temp/Vnadps_2012_4_31.pdf (дата звернення 10.03. 2021).
26. Мерманн Э. Мотивация персонала: инструменты мотивации для успеха организации; пер. с нем. Е. И. Высочиновой. Х. : Гуманит. Центр, 2007. 182 с.
27. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії. К. : Видавництво: Академвидав, 2010. 200 с.
28. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.
29. Могилевкин Е. А. Управление карьерой профессионала как карьерный самоменеджмент. *Персонал-Микс*, 2005. № 1. С. 87-92.

30. Могилевкин Е. А. Управление карьерой. *Служба кадров и персонал*. 2004. № 12. С. 58-63.
31. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. : Питер, 2003. 352 с.
32. Молчанова Ю. Ефективність управлінської діяльності в системі державної служби: соціальн-психологічний аспект. *Вісн. НАДУ*. 2005. № 1. С.427-434
33. Моргун В. Ф., Тітов І. Г. Основи психологічної діагностики. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, К. : Видавництво Дім «Слово», 2009. 464 с.
34. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид., виправл. і доповн. К. : Знання, 2008. 435 с.
35. Назар Ю. О. Дефініція поняття успішності професійної діяльності в соціально-психологічному контексті. *Scientific research and their practical application. modern state and ways of development*. 2013. Режим доступу: <https://www.sworld.com.ua/konfer32/1171.pdf> (дата звернення: 20.07.2021).
36. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. СПб. : Речь, 2004. С. 67 - 72.
37. Онищенко В. Професійна я-концепція як інтегральна складова психологічної Я-концепції особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 3. С. 39-50.
38. Поплавська А. Дослідження кар'єрних орієнтацій жінок-військовослужбовців. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* ; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К., 2002. Т. 1. Ч. 6. С. 93–99.
39. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб. : Питер, 2000. 298 с.

40. Сушенцева Л. Л., Сушенцев О. О. Вплив професійної мобільності на конкурентоздатність фахівця на сучасному ринку праці. *Молодий вчений*. № 4 (31). 2016. С. 568-572.
41. Теплинских М. В. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. *Ползуновский вестник*, 2006, № 3. с. 252-257.
42. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена. *Человек. Сообщество. Управление*. 2010. № 2. С. 20-38.
43. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты. *Вопросы психологии*. 2008. № 4. С. 147–153.
44. Чернышев Я. Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика. *Мир психологии*. 2008. № 2. С. 221–232.
45. Ярмош В. В. Мотивація персоналу на сучасних підприємствах. *Молодий вчений*. 2013. № 1. С. 45-52.
46. Boudreau J. W. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*. 2001. № 58. P. 53–81.
47. Super D. E. A life-span space approach to career development. *Career choice and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. P. 197–261.

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Козубецька Наталія Анатоліївна
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, УСВІДОМЛЮЮ, що академічна добросесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної добросесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
 - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
 - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
 - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
 - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
 - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
 - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
 - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статеву чи іншою належністю;
 - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
 - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
 - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
 - не підроблювати документи;
- не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
 - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
 - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
 - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
 - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
 - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
 - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної добросесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної добросесності.

26.10.2020
(дата)

Козуб
(підпис)

Козубецька
(ім'я, прізвище)

«Показники професійної успішності»

Інструкція: Нижче представлено список показників професійної успішності. Проранжуйте за 10 бальною шкалою запропонований список показників стосовно власної професійної діяльності, де 1 – показник, який у більшій мірі відображає вашу професійну діяльність, 10 – показник, який не характеризує вашу професійну діяльність.

Список показників професійної успішності

Показник	Рангове місце
Я маю високу заробітну платню	
Я маю заохочення від керівника (грамоти, премії)	
Мій соціальний статус визнають оточуючі люди	
Я маю впливових зв'язків у професійній діяльності	
Я маю духовне задоволення від роботи (подобається сфера роботи, стосунки у колективі)	
Я маю кар'єрну мобільність	
Я маю можливість удосконалювати свою професійну діяльність	
Я маю високу посаду, що займаю	
Я досягаю професійних цілей	
Я маю прагнення до самореалізації та самоактуалізації	