

4. Кунціна В. Н., Казарінова Н. В., Погольша В. М. Міжособистісне спілкування, 544 с., 2001
5. Лабунська В. А. Невербальне поведінка (соціально-перцептивний підхід), 135 с., 1986
6. Літературознавча енциклопедія: У двох томах. Т.2 : Ковалів Ю.І. URL: Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive
7. Невербальне спілкування URL: <https://ukr.media/psihologiya/425643/>
8. Панфілова Л. П. Теорія і практика спілкування. 2012 С. 61.
9. Словник української мови URL: [slovnuk.ua](http://slovnuk.ua)

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-393-7-39>

**Чайка Р. М.,**

*аспірант кафедри політичної та міжнародної психології  
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова  
Науковий керівник: **Зеленін В. В.,***

*кандидат психологічних наук,  
професор кафедри політичної психології та міжнародних відносин  
Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*

## **ВИЗНАЧЕННЯ ОБ'ЄКТИВНОГО КАР'ЄРНОГО УСПІХУ ДЛЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ**

Кар'єрний успіх можна визначити як «здобуття позитивних психологічних та професійно пов'язаних результатів або досягнень, що є наслідком робочого досвіду особистості» [1].

Тема успіху в кар'єрі є ключовою в дослідженнях з професійної та організаційної психології, з огляду на різноманітні підходи до його визначення та оцінки. Література часто пропонує розділити це поняття на об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх, надаючи цим комплексний підхід до аналізу професійних досягнень.

В історичному контексті, кар'єрний успіх більшою мірою вимірювався через об'єктивні критерії. Однак, сучасні дослідження зосереджуються більше на суб'єктивних аспектах, що відображає більш глибоке розуміння кар'єрного успіху у сьогоденні. Це вказує на те, що кар'єрний успіх включає не тільки зовнішні досягнення, але й особистісне задоволення та самореалізацію.

Сучасне бачення кар'єрного успіху враховує як об'єктивні, так і суб'єктивні компоненти, визнаючи значущість зовнішніх

досягнень та внутрішнього сприйняття цих досягнень індивідом [2]. Цей двовимірний підхід особливо важливий у контексті сучасної безмежної кар'єри, де професійні цілі та особистісне благополуччя є однаково важливими.

Отже, кар'єрний успіх є комплексною концепцією, що об'єднує об'єктивні та суб'єктивні аспекти.

Об'єктивний успіх у кар'єрі загалом визнається як включення вимірних і конкретних аспектів професійної діяльності, доступних для спостереження та оцінювання ззовні. Основні індикатори такого успіху включають заробітну плату, швидкість просування в професійній ієрархії, престижність посади та загальний професійний прогрес [3]. Ці параметри часто порівнюють із суспільно прийнятими критеріями, пропонуючи об'єктивні та непересудні підходи для оцінки професійних досягнень, відображаючи відчутні зовнішні результати на кар'єрному шляху людини.

Драес та ін.[4] описують об'єктивний успіх у кар'єрі як зосереджений на вимірних досягненнях, таких як дохід, кар'єрне зростання та професійний статус. На відміну від суб'єктивних оцінок, таких як особистісне сприйняття, ці індикатори є емпірично нейтральними. Часто згадувані показники включають місячний дохід до оподаткування, рівень посади в організації [5] та динаміку зростання зарплат [6].

Дослідження виявляють, що зв'язок між заробітною платою та просуванням по службі є складнішим, ніж зазвичай очікується, що є важливим у контексті об'єктивного успіху в кар'єрі [7].

Компоненти об'єктивного кар'єрного успіху також включають досягнутий найвищий освітній або ієрархічний рівень, максимальну заробітну плату, темпи просування в організації та символи досягнень, як професійні нагороди [8; 9] доповнили цей перелік шістьма вимірами: ієрархічний статус і ранг, матеріальний успіх, соціальна репутація, професійні знання, мережеві зв'язки та особисте здоров'я і благополуччя.

Таким чином об'єктивний кар'єрний успіх ІТ-спеціалістів може бути вимірний за допомогою низки кількісних і відчутних показників. Важливим компонентом оцінки успіху є поточний рівень заробітної плати. Це не тільки відображає поточну ринкову вартість професіонала, але й служить індикатором його навичок і досвіду в галузі. Ще одним критичним фактором є швидкість просування по посадах. Цей аспект відображає здатність фахівця адаптуватися, вчитися та впроваджувати нові навички, що є ключовими для стрімкого розвитку в ІТ-секторі.

Кількість міжнародно визнаних професійних сертифікацій також є значущим критерієм. Сертифікації, як правило, відображають глибоке розуміння спеціалістом певних технологій чи методологій, підвищуючи

його цінність на ринку праці. Додатково, кількість проектів, які можна додати в портфоліо, є важливим показником. Портфоліо дозволяє оцінити практичний досвід спеціаліста, його роль у проектах та внесок у їх успіх.

Ще одним аспектом об'єктивного кар'єрного успіху є кількість колег, які можуть рекомендувати спеціаліста. Рекомендації від колег свідчать про професійну репутацію, мережеві зв'язки та здатність працювати в команді. Нарешті, кількість отриманих пропозицій роботи може слугувати індикатором високого попиту на навички та досвід спеціаліста на ринку.

В цілому, ці критерії разом утворюють багатовимірний підхід до оцінки об'єктивного кар'єрного успіху ІТ-спеціалістів, відображаючи як їхні технічні здібності, так і професійну репутацію в галузі.

### **Список використаних джерел:**

1. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*. 1999. Vol. 84, No. 3. P. 416.
2. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. Career success in a boundaryless career world // *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2005. Vol. 26, No. 2. P. 177–202.
3. Gunz H. P., Heslin P. A. Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*. 2005. P. 105–111.
4. Dries N., Pepermans R., Carlier O. Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of vocational behavior*. 2008. Vol. 73. No. 2. P. 254–267.
5. Abele A. E., Spurk D. How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of occupational and organizational psychology*. 2009. Vol. 82. No. 4. P. 803–824.
6. Wayne S. J., Liden R. C., Kraimer M. L., Graf I. K. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of organizational behavior*. 1999. Vol. 20, No. 5. P. 577–595.
7. Seibert S. E., Kraimer M. L. The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*. 2001. Vol. 58. No. 1. P. 1–21.
8. Feldman D. C., Ng T. W. Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of management*. 2007. Vol. 33. No. 3. P. 350–377.
9. Nicholson N., De Waal-Andrews W. Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2005. Vol. 26. No. 2. P. 137–154.