

Субъектный подход к определению профессиональной успешности

*Родионова Елена Анатольевна
Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербург, psyrea@mail.ru*

В статье представлены результаты исследования профессиональной успешности руководителей и сотрудников российских предприятий, проанализированы связи самооценки успешности с личностными характеристиками респондентов. Представлены критерии профессиональной успешности по итогам опроса более 200 респондентов.

Ключевые слова: успешность, профессиональная успешность, эффективность, мотивационные ожидания, перфекционизм, профессиональная идентичность, организационная идентичность, культурные (ценностные) ожидания, локус контроля, мотивационный потенциал, направленность мотивации.

Тема успешности компаний в наше время очень популярна и изучена достаточно хорошо как в отечественной психологии, так и зарубежными коллегами, и в основном сводится к оценке экономических параметров.

Вопросы успешности изучаются затрагиваются во многих областях (философия, социология), и стали поистине междисциплинарными, но психологам принадлежит приоритет, как в количественном отношении, так и по разработанности проблемы. Исследование факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности, получило свое отражение еще в трудах Б.Г. Ананьева, К.К. Платонова, Б.М. Теплова и других авторов. Проблема профессиональной успешности изучалась такими учеными как Дж. Болдуином, К. Мангеймом, У. Джеймсом, М. Джорданом, А.К. Макаровым, В.С. Степиным, В.М. Розиным, Р. Стивенсом, М.А. Галаниной и другими, тем не менее, данная проблема остается малоизученной. Интерес к этой теме в области психологии менеджмента закономерен, поскольку на сегодняшний день эффективна деятельность той организации, руководитель которой непосредственно является успешным, сотрудники которой считают себя успешными или являются таковыми. Мы не зря выделили два глагола: считаю и являюсь, задавшись вопросом: не связаны ли эти понятия между собой. Быть успешным и считать себя таковым, как утверждают многие психологи, не одно и то же. Мы определили для себя две линии в исследовании: посмотреть, насколько эти понятия сочетаются между собой и

выделить субъектную составляющую профессиональной успешности. Мы предположили, что успешность деятельности связана с такими личностными характеристиками, как мотивационный потенциал, уровень перфекционизма, локус контроля, направленность мотивации личности. Кроме того, предположив, что профессиональная успешность неразрывно связана с предприятием, мы привлекли к исследованию такие показатели, как реализация культурных ожиданий (ценностная составляющая), мотивационных ожиданий и критерии организационной и профессиональной идентичности.

Особую важность анализа взаимосвязи самооценки успешности с личностными особенностями состоит в том, что управление предприятием в современных условиях — задача, требующая от руководителя не только знаний в области экономики, менеджмента, кадровой политики, психологии управления, но и обладания качествами, которые обеспечивают профессиональную успешность и эффективность руководства современным предприятием.

Для начала определимся с самим понятием «успешность». Успешность — способность и умение достигать успеха [2]. Успешный человек — человек, успешно достигающий своих целей, ощущающий это сам и имеющий в этом признание окружающих. Каждый успех — это чувство удовлетворения и положительных эмоций. Способность вызвать положительные эмоции не только у себя, но и у окружающих [1].

Под профессиональной успешностью понимается совокупность позитивных результатов, накопленных в течение карьеры [4]. Существуют как объективные, так и субъективные компоненты профессиональной успешности. К объективным компонентам традиционно относятся размер заработной платы, уровень занимаемой должности, карьерный рост. К субъективным, относятся совокупность суждений человека о собственных профессиональных достижениях и результатах. Они измеряются параметрами удовлетворенностью работой и карьеры и часто соотносятся с эффективностью деятельности, уменьшением затраченного времени и снижением стоимости социальных услуг. Такая связка нашла отражения в так называемом «линейном подходе» к изучению успешности. В этом случае большое внимание уделяется метрическим показателям успеха (производительности труда, количественные данные об объеме, оказываемых услуг, статусом положения, занимаемой должностью), чем исследованию личностных и профессиональных особенностей, внутренних факторов. Такие показатели отражают только экономическое положение, учитывают лишь факторы рациональных действий и организационной стабильности, исключая субъективные и объективные, индивидуальные и личностные показатели успешности профессиональной деятельности.

В западной литературе профессиональным успехом называется совокупность позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры

еры, — как в психологическом плане, так и в плане объективных профессиональных достижений [4].

Исследователи выделяют два подхода, которые определяют факторы профессионального успеха. Первый подход разработан Р.Г. Тернером. Он провел сравнительное исследование двух стран Великобритании и США на предмет существующих различий в системе образования и стратегии проведения по службе. Он сделал вывод, что в США фактором продвижения по службе является личное усилие самого человека, а в Великобритании основой является отношение человека с другими людьми, а именно появление наставника, имеющего вес в профессиональной среде.

Второй подход явился обобщением многочисленных эмпирических исследований. Дж.Г. Гринхаус выделил семь групп характеристик, которые тем или иным образом связаны с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности.

М.А. Галанина пишет, что составляющими профессиональной успешности являются когнитивная, ценностно — мотивационная, поведенческо — деятельностная, субъектно — психологическая, регулятивная и результирующая.

Часто связывают воедино понятия «успешный человек» и «довольный человек». Раскрывая вопросы успешности личности и предприятия, многие авторы упор делают на внешние условия, много исследований посвящено связи успешности с удовлетворённостью (успешный сотрудник = удовлетворённый работой сотрудник, при этом первичность параметров не всегда отслеживается). Мы можем отследить такую закономерность, что успешный человек, даже когда цель достигнута, может быть не доволен — например, если он негативист и у него нет привычки или разрешения радоваться. Так же есть люди, которые бывают довольными независимо от того, достигают они какие-то из своих целей или нет. Успешность — это одно, довольство и удовлетворенность — другое.

В литературе выделяют субъективную и объективную, социальную (определенный уровень социальных достижений, признаваемый достойным в данной стране и культуре) успешность. Американские психологи Дж Кенджем и К. Ковальски выделили ряд качеств, характерных для успешных руководителей: способность к экстраполяции (сильные лидеры не нуждаются в обилии данных, они интуитивно понимают, как далеко могут зайти в своей экстраполяции ситуации), способность к разработке нескольких проблем одновременно, устойчивость в ситуации неопределенности, понимание (успешно действующие руководители высшего уровня обладают высокой восприимчивостью, отличаются развитой интуицией), способность брать управление на себя, настойчивость, способность к сотрудничеству, инициативность, энергичность, способ-

ность делать ставку на других, сензитивность (руководители высшего уровня восприимчивы к чувствам других, им свойственна эмпатия (сопереживание)), идентификация себя с делом, способность к сочувствию, заинтересованность в росте организации, а не в собственной карьере, независимость, гибкость, устойчивость к стрессу, наличие цели, руководство сообществом, чувство юмора, цельность личностного идеала.

Проводя пилотажное исследование понятия «успешность» и «успешный сотрудник» с 2011 по 2013 г.г. нами было опрошено 200 руководителей российских компаний и 180 сотрудников, ведущих различную деятельность. От каждого руководителя и сотрудника требовалось сформулировать, критерии успешности, и какие качества должны быть у успешного руководителя современной российской компании/какие качества должны быть у успешного человека на современном рынке труда. В результате пилотажного исследования было получено порядка 100 критериев оценки успешности руководителя, из которых были выбраны 20 наиболее часто встречающихся (таблица 1).

Таблица 1

Двадцать наиболее часто встречающихся критериев руководителя

Выборы	Качества успешного руководителя
94	Достижение поставленных целей.
22	Удовлетворенность от достижения цели.
22	Статус в обществе вызывает уважение или зависть у окружающих.
20	Коммуникабельный человек, склонный к сотрудничеству.
18	Нацеленность на результат и упорство.
16	Материальная независимость и обеспеченность.
15	Умение брать ответственность на себя.
14	Есть необходимые знания, чтобы считать себя специалистом в своём деле.
14	Удача, везение.
13	Четкая позиция и собственное мнение.
13	Целеустремленность.
12	Любовь к своим близким.
12	Умение и привычка всегда ставить перед собой цели.
11	Стремление проявить себя в обществе, реализовать свои таланты и способности.
11	Умение и желание учиться чему-то новому.
10	Быть всегда в развитии, самосовершенствоваться.
9	Профессиональное чутьё и интуиция.
8	Склонность к здоровому образу жизни.
8	Оправданный риск.
6	Уметь проигрывать и признавать свои ошибки.

Таким образом, среди руководителей профессиональная успешность связана как с ключевыми компетенциями современного менеджера (це-

леполагание, направленность на результат, коммуникабельность, ответственность и пр.), так и с факторами социальной успешности (статус в обществе, любовь близких, проявить себя в обществе), личностными показателями (оправданный риск, саморазвитие, здоровый образ жизни и пр.)

Среди сотрудников критериями успешности стали следующие показатели:

1. Личные качества (коммуникативность, ответственность).

Наиболее важным качеством, по мнению респондентов, является коммуникабельность. Можно предположить, что это связано с тем, что людям на работе необходимо устанавливать и налаживать деловые контакты, как с коллегами, так и с руководителями. Это позволяет поддерживать благоприятную атмосферу на работе, и таким образом, добиваться результатов в профессиональном плане. Следующее, по значимости является такое качество как ответственность. Так как человеку всегда приходится отвечать за проделанную им работу, то от наличия этого качества будет зависеть правильность, четкость, аккуратность выполненной работы. Руководители данные качества также выделили как значимые для успешного человека, но рассматривали больше в контексте управленческой деятельности.

2. Достижение результатов (целей), что соотносится с выбором руководителей.

Достижение целей позволяет человеку реализовывать свои желания, мечты, также это повышает уверенность в себе и свою самооценку, появляется чувство удовлетворения, радости и успеха.

3. Руководство (профессиональное, грамотное)

Руководитель управляет трудовым процессом: он ставит задачи перед сотрудниками, следит за их выполнением, поддерживает работников, поощряет их, следовательно, можно предположить, что при неграмотном руководстве работнику трудно выполнять свои обязанности и добиваться положительного результата, от которого непосредственно зависит профессиональный успех человека.

4. Высокая заработная плата

Зарплата играет немаловажную роль в оценке успешности работников, так как её высокий уровень не только повышает степень финансовой обеспеченности работника, но и может говорить о востребованности работника, его высокой компетенции, а также его статусе в компании, тем самым определяя успешность сотрудника.

5. Поддержка и признание коллектива

Взаимодействия с коллегами — это неотъемлемая часть работы любого сотрудника компании. Если в коллективе поддерживается благоприятная атмосфера: коллеги уважают, поддерживают и признают заслуги друг друга, то это отражается и на их работе и, скорее всего, может отразиться на успешности сотрудников.

6. Условия труда

В комфортных условиях работнику легче выполнять свои функциональные обязанности и достигать поставленных перед ним целей. При этом предоставляемые организацией условия работы могут также отражать ценность данного сотрудника для компании.

7. Знания

Знания повышают компетентность, дают возможность решать более сложные профессиональные задачи, а также их применение способствует появлению чувства уверенности в своем профессионализме, что непосредственно может влиять на чувство успешности в профессиональном плане.

8. Развитие. Под этим пунктом понимается возможность совершенствоваться в профессиональном плане, развивать свои умения и навыки также являться важным критерием успешности. Человек, который стремится к росту и развитию, уверен в своих способностях. Он может повышать свою компетентность, продвигаться по карьерной лестнице, конкурировать с другими работниками и, таким образом чувствовать себя успешным.

9. Интересная работа (удовольствие от её выполнения). Выполнение любимой работы доставляет удовольствие, вызывает положительные эмоции. А также сопровождается чувством удовлетворенности не только от результата работы, но и от её процесса.

Таким образом, сотрудники выделили такие факторы профессиональной успешности, которые, в свою очередь, в должной мере раскрывали личностные компетенции современного профессионала, в том числе целеполагание и направленность на результат, обучаемость. Как и руководители, сотрудники выделили социальный аспект, а именно принятие коллектива и руководителя.

Итак, критерии успешности, выявленные на основе пилотажного исследования, позволили выстроить образ успешного сотрудника компании. При этом сравнительный анализ критериев успешности по руководителям и сотрудникам показал, что руководители больший упор делали на внутренний потенциал, активность в позиционировании, личные достижения. Сотрудники, напротив, больший упор делали на содержательный аспект профессиональной деятельности. При этом совпадающими качествами профессионально успешной личности у руководителей и сотрудников были целеполагание, коммуникабельность, направленность на развитие, материальное благополучие.

Таким образом, успешность профессиональной деятельности связана с умением и желанием ставить перед собой цели и реализовывать их, с активной жизненной позицией и социальной компетентностью, адаптивностью в обществе.

На втором этапе исследования мы использовали следующие методики: К. Камерон и Р. Куинн «ОСАИ», «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка, методика на определение профессиональной идентичности Дж. Марсиа (в модификации Е.А. Родионовой), модель Э. Блейка и М. Фрэда на выявление уровня идентификации с организацией/подразделением (в адаптации Е.А. Родионовой), методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (УСК) в адаптации Е.Ф. Бажиной, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинды, методика «Определение уровня мотивации достижения успеха» А.Мехрабиана, «Многомерная шкала перфекционизма» П.Чьюитта и Г.Флетта, (адаптация Грачева И.И.), а также опросник на самооценку успешности, составленный нами по результатам пилотажного исследования.

В исследовании приняли участие 120 сотрудников российских предприятий и 85 руководителей. Выборка исследования представлена людьми с высшим образованием, возраст от 25 до 75, сотрудники занимаются преимущественно интеллектуальным трудом (адвокаты, инженерные работники (производственные компании), специалисты проектных организаций).

С помощью анкеты, составленной на основе данных пилотажного исследования, был выявлен интегральный показатель самооценки успешности руководителей и сотрудников.

В рамках этого этапа нами был проведен сравнительный анализ по двум группам респондентов: успешных и не успешных (выделение групп было основано на внешних показателях эффективности, критерии которого отражаются в интегральном показателе профессиональной успешности). Получены статистически значимые различия по показателям самооценки успешности в двух группах: более успешные сотрудники меньше довольны своим уровнем успешности, в отличие от менее успешных коллег. Таким образом, тезис о том, быть успешным человеком и ощущать себя таковым на данной выборке был опровергнут. Действительно, успешный человек часто недоволен своим положением, достижениями, именно это недовольство заставляет его двигаться вперед. Возможно, недовольство своим уровнем успешности связан с личностными особенностями респондентов. При этом, следует отметить, что в целом успешные респонденты показали по самооценке уровень средний и выше среднего.

В группе руководителей результаты были несколько иные. Более 50 % руководителей оценили себя по критериям успешности выше среднего. Мы не получили статистически значимых различий по самооценке успешности в группах успешных и менее успешных руководителей (следует отметить, что в данной выборке принимали участие руководители среднего звена российских предприятий, связанных с производством и коммерческой деятельностью).

Статистически значимых различий по самооценке успешности между мужчинами и женщинами в группах руководителей и сотрудников по результатам исследования не обнаружено.

В процессе анализа двух групп руководителей и сотрудников были выявлены статистически значимые различия по показателям локуса контроля, перфекционизма, направленности мотивации, профессиональной и организационной идентичности.

У руководителей производственной компании доминирует стремление избегания неудач. Это объясняется тем, что в рассматриваемых производственных компаниях руководители стремятся в любой ситуации действовать так, чтобы не допустить промаха, ошибок. Это связано с тем, что в производственных компаниях (опасное производство) высока цена ошибки и деятельность строго регламентирована. Данные руководители работают в производственных компаниях с четкими производственными процессами, в их деятельности, успех — это недопущение ошибки.

Результаты по уровню перфекционизма показали следующее: общий показатель по перфекционизму соответствует уровню выше среднего, при этом эти данные подтверждаются по шкалам «перфекционизм, направленный на себя» и «социально-предписанный перфекционизм».

Руководители показывают преимущественно внутренний локус контроля, при этом наибольшие показатели по шкале интернальности в области межличностных отношений, а также, по шкале интернальности в области достижений.

Мы проанализировали связь интегрального показателя самооценки успешности руководителей с локусом контроля, направленностью мотивации, мотивационными и культурными ожиданиями, уровнем профессиональной и организационной идентичности и уровнем перфекционизма

Получены статистически значимые связи интегрального показателя самооценки с интернальностью в области достижений и избегания неудач, а также межличностных отношений. Получена статистически значимая связь интегрального уровня самооценки с уровнем перфекционизма (общий показатель) и по шкале «перфекционизм, направленный на себя».

На рисунке 1 представлена связь показателя самооценки успешности респондентов с локусом контроля ($p < 0,05$).

Респонденты с внутренним локусом контроля показывают высоко оценивают себя по показателям успешности, в том числе в области достижений, неудач и межличностных отношений.

На рисунке 2 представлена корреляционная плеяда самооценки успешности респондентов с уровнем перфекционизма ($p < 0,05$).

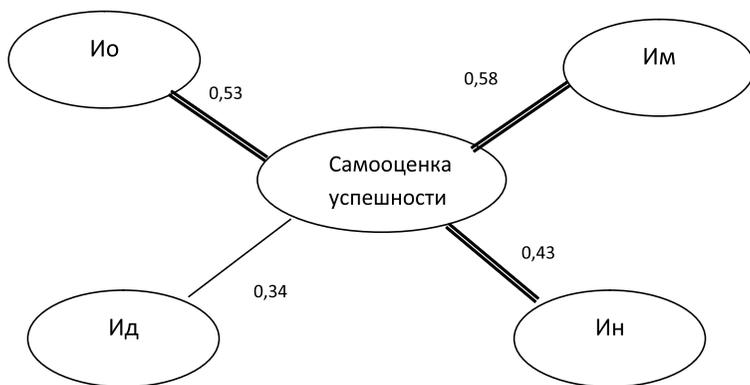


Рис. 1. Связь самооценки успешности с локусом контроля
Условные обозначения: Ио — шкала общей интернальности; Ид — шкала интернальности в области достижений; Им — шкала интернальности в области межличностных отношений; Ин — шкала интернальности в области неудач.

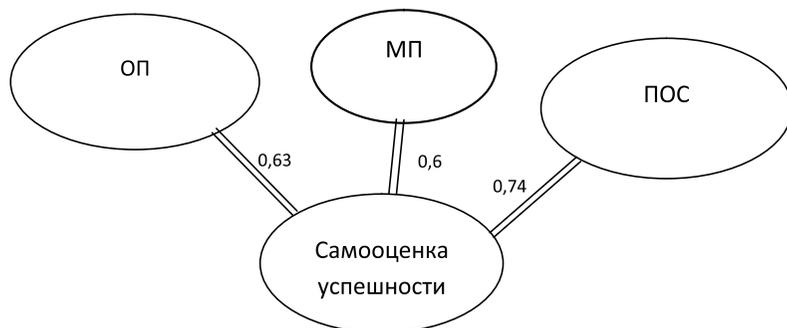


Рис. 2. Корреляционная плеяда самооценки успешности с уровнем перфекционизма и мотивационным потенциалом
Условные обозначения: ОП — общий перфекционизм; ПОС — перфекционизм, ориентированный на себя; МП — мотивационный потенциал.

Регрессионный анализ позволил выделить 5 переменных, позволяющих прогнозировать уровень самооценки. В число этих переменных входит: интернальность в области межличностных отношений, здоровья, интернальность в сфере производственных отношений, перфекционизм, ориентированный на себя. Коэффициент КМД (R^2) = 0,61.

Мы проанализировали профили мотивационных ожиданий по группе успешных и менее успешных респондентов. Результаты представлены на рис. 3.

ВРМ: 1 — материальный достаток; 2 — ощущение стабильности, надежности; 3 — общение с коллегами; 4 — уважение со стороны других,

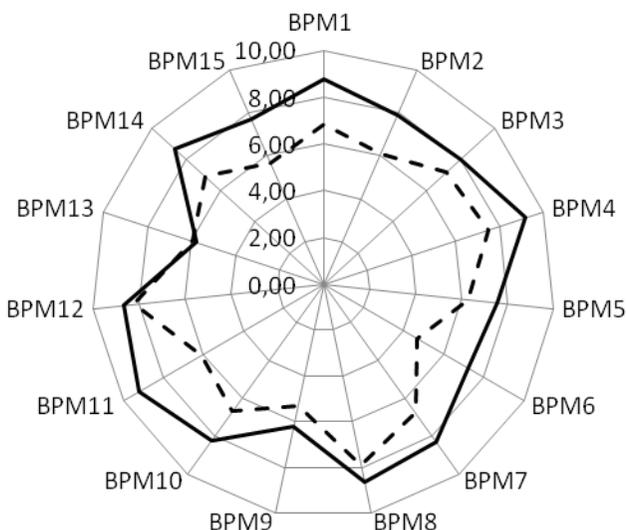


Рис. 3. Оценка мотивационных ожиданий по группе успешных и менее успешных респондентов

Условные обозначения: Линии: сплошная — оценка реализации мотивационных ожиданий по группе успешных сотрудников (группа А); пунктир — оценка реализации мотивационных ожиданий по группе менее успешных сотрудников (группа В)

социальный престиж; 5 — продвижение, карьерный рост; 6 — повышение собственной профессиональной компетенции; 7 — удовлетворение от процесса деятельности; 8 — удовлетворение от достижения цели, результата; 9 — управление, руководство другими людьми; 10 — ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений; 11 — ощущение успеха; 12 — ощущение собственной полезности, служение людям; 13 — азарт соревнования; 14 — возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности; 15 — удовлетворение внерабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.).

Респонденты группы А высоко оценили возможность реализации следующих мотивы:

- ощущение успеха (9,21 балла),
- уважение, социальный престиж (9,20 балла),
- материальный достаток (8,77 балла),
- ощущение собственной полезности, служение людям (8,68 балла),
- возможность реализации в профессиональной деятельности (8,63 балла)

Наименее реализованным мотивом для респондентов группы А является мотив азарта соревнования (5,78 балла).

Респондентами группы В высоко была оценена возможность реализации следующих мотивов:

ощущение полезности, служение людям (8,26 балла)

удовлетворение от достижения цели (7,88 балла)

общение с коллегами (7,18 балла)

Анализ также показал, что респонденты группы В ниже всего оценивают возможность реализации мотива повышения собственной профессиональной компетентности (4,68 балла).

При сравнении оценки возможности реализации мотивов групп А и В получены статистически значимые различия по всем мотивам, за исключением мотива азарта соревнования.

Таким образом, сотрудники, более успешные в профессиональной деятельности, имеют больше возможностей реализовать в профессиональной деятельности мотивы самореализации, успеха и материального достатка.

Получены статистически значимые связи самооценки успешности с такими актуальными мотивами, как общение с коллегами, уважение со стороны других, социальный престиж, удовлетворение от процесса и результата деятельности, ощущение успеха, собственной полезности и служения людям и самореализации. То есть, респонденты, актуальными мотивами которых являются выше перечисленные, оценивают себя как более успешных в профессиональной деятельности.

Кроме того, были обнаружены положительные связи по шкале самооценки успешности с оценкой возможности реализации мотивов в компании, как общение с коллегами, уважение со стороны других, повышение собственной профессиональной компетентности, удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, ощущение успеха, ощущение собственной полезности и возможность наиболее полной самореализации в профессии. Соответственно, чем выше будет возможность реализации в компании выше перечисленных мотивов тем выше будет уровень самооценки человека по шкале успешности. Возможна и субъектная составляющая: чем выше оценивает себя респондент как успешного, тем больше он видит возможности реализации мотивов в компании. Предыдущие исследования [3] показали связь эффективности сотрудников с оценкой возможности реализации мотивов.

Результаты корреляционного анализа между такими характеристиками как возраст и стаж работы выявили две положительные корреляционные связи во всей выборке между стажем работы и такими значимыми мотивами в компании (ВРМЛ), как удовлетворение от достижения цели и возможностью наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности. Чем больше стаж работы человека, тем больше он получает удовлетворение от достижения цели и возможность наиболее полной самореализации в профессиональной деятельности, и

наоборот. Чем больше стаж работы по руководящей должности, тем более значимыми мотивами являются получение удовлетворения от результата и возможности самореализации в деятельности.

Результаты корреляционного анализа между такими характеристиками как возраст, и стаж работы выявили одну отрицательную корреляционную связь между возрастом и продвижением по карьере. Чем старше человек становится, тем меньше он видит возможности для реализации мотива карьерного роста. Это можно объяснить и возрастающими требованиями к карьерному росту со стороны респондента, и ограничением карьерного роста в связи с возрастом, которые диктует общество, и достижении «потолка» в карьерном росте.

Интересными с научной и практической точки зрения получились результаты связи самооценки успешности с показателями статуса профессиональной идентичности и организационной идентификации. Сотрудники, у которых преобладает статус сформированной профессиональной идентичности и высокий уровень организационной идентичности, выше оценивают себя по показателям успешности. Статистически значимых различий по показателям идентичности в группах А и В не обнаружены.

Таким образом, анализируя личностные качества успешных и менее успешных респондентов в профессиональной области, мы получили расхождение между оценкой успешности со стороны руководителей и объективных показателей и самооценкой успешности (более успешные респонденты менее удовлетворены своей успешностью), кроме того, более успешные сотрудники и руководители показали высокий уровень по шкале перфекционизма, внутренний локус контроля в области достижений и неудач, а также межличностных отношений, высокий мотивационный потенциал и видят больше возможности реализации мотивов в компании. Таким образом, профессиональная успешность — это интегральный показатель позитивных результатов, накопленных в течение профессиональной карьеры с личностными характеристиками. Успешный человек берет ответственность на себя, предъявляет высокие требования к себе, обладает высоким мотивационным потенциалом и имеет возможность реализации многих мотивов (или видит такую возможность).

Важно отметить взаимосвязь между уровнем общей интернальности и мотивационными ожиданиями респондентов, таких как: «удовлетворение от достижения целей» и «удовлетворение вне рабочих интересов». Показатель по шкале общей интернальности соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни является результатом их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

Респонденты убеждены, что значимый и должный результат можно получить только благодаря собственным усилиям, независимо от внешних обстоятельств. Это касается и удовлетворения внерабочих интересов: важно сохранить правильный баланс между семьей, хобби, друзьями и рабочими процессами. Этот баланс достигается только благодаря правильному расставлению приоритетов, осознанию важности и значимости всех сфер жизнедеятельности, а также волевых усилиях, инициаторами которых выступают сами респонденты.

Удовлетворение от достижения цели также связана с интернальностью в области ее достижения. Полученный результат респонденты объясняют прежде всего своим упорным трудом, знаниями, умениями и навыками, а также способностью самоконтроля и регуляции в экстренных ситуациях.

Интересными для анализа получились связи перфекционизма, locus контроля с мотивационными ожиданиями и актуальными мотивами, а также связь самооценки успешности с организационной и профессиональной идентичностью.

Литература

1. *Гоулман Д.* Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Бук, 2005. 304 с.

2. *Козлов Н.И.* Формула успеха, или Философия жизни эффективного человека. М.: АСТ-ПРЕСС, 2003. 304 с.

3. *Родионова Е.А.* Психологические факторы эффективности сотрудников современного предприятия. СПб.: Научно-технические ведомости СПбГПУ. 2011. Выпуск 2 (124). С. 109–115. (Серия «Гуманитарные и общественные науки»).

4. *Хаммер Я.С.* Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии. 2008. № 4. с. 147–153.

Subjective approach to determination of professional success

*Rodionova Elena
Saint-Petersburg State University,
Saint-Petersburg, Russia, psyrea@mail.ru*

The paper presents results of investigation into professional success of managers and employees of Russian enterprises, discusses interrelationship between success self-esteem and personal features of respon-

dents. Criteria of professional success are given based on poll of more than 200 respondents.

Keywords: success, professional success, efficiency, motivation expectations, perfectionism, professional identity, organizational identity, cultural (axiological) expectations, control locus, motivation potential, directivity of motivation.

References

1. *Goulman D.* Emotsional'noe liderstvo: iskusstvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta. M.: Al'pina Biznes Buk, 2005. 304 s.
2. *Kozlov N.I.* Formula uspekha, ili Filosofiya zhizni effektivnogo cheloveka. M.: AST-PRESS, 2003. 304 s.
3. *Rodionova E.A.* Psikhologicheskie faktory effektivnosti sotrudnikov sovremennogo predpriyatiya. SPb.: Nauchno-tekhnicheskie vedomosti SPbGPU. 2011. Vypusk 2 (124). S. 109–115. (Seriya «Gumanitarnye i obshchestvennye nauki»).
4. *Khammer Ya.S.* Professional'nyy uspekh i ego determinanty // Voprosy psikhologii. 2008. № 4. s. 147–153.