

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.49>**Лавошник О.М.***аспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Вступ. Право працівників на кар'єрне зростання є важливим аспектом трудових відносин, який має велике значення як для самих працівників, так і для роботодавців. В умовах сучасного ринку праці забезпечення належних умов для професійного розвитку та кар'єрного просування сприяє підвищенню ефективності роботи, мотивації працівників та загального економічного зростання. В Україні це питання регулюється цілою низкою нормативно-правових актів, які створюють основу для професійного розвитку працівників у різних галузях економіки.

Практика України щодо забезпечення права на кар'єрне зростання базується на ключових положеннях Конституції України, що гарантують право на працю, рівні можливості у доступі до професійної освіти та просування по службі. Крім того, законодавство України, зокрема Закони «Про професійний розвиток працівників», «Про державну службу», «Про освіту», визначають правові та організаційні засади кар'єрного зростання та професійного розвитку працівників, що охоплюють як приватний, так і державний сектор.

Однак, незважаючи на існуючі законодавчі механізми, питання забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання в Україні залишаються актуальними. Недостатнє фінансування професійного навчання, нерівні можливості доступу до освіти та навчальних програм, а також недостатня увага до індивідуальних планів розвитку працівників є лише деякими з викликів, які потребують подальшого вдосконалення.

Метою статті є дослідження нормативно-правових аспектів права працівників на кар'єрне зростання в Україні, а також аналіз наявної практики його реалізації.

Виклад основного матеріалу. Так, Конституція України є основним законом, який гарантує права та свободи громадян, зокрема право на працю та професійний розвиток. У статтях Конституції закріплено право кожного на вільний вибір професії, роботу з належними умовами праці та рівні можливості для професійного розвитку. Ці положення створюють правову основу для регулювання прав працівників на кар'єрне зростання у різних галузях економіки та суспільного життя [1].

У свою чергу Закон України «Про професійний розвиток працівників» визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників. Він містить важливі положення щодо атестації працівників, неформальної освіти та професійного навчання, які є ключовими елементами для кар'єрного зростання. Зокрема, стаття 1 цього закону встановлює основні терміни, такі як «атестація працівників» та «неформальне професійне навчання», що регламентують механізми підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників. Стаття 3 детально описує роль роботодавців у організації професійного навчання та проведенні атестації працівників, що є необхідними умовами для їхнього кар'єрного просування [2].

Спеціальне законодавство також не омитає питання права працівників на кар'єрне зростання. Зокрема, для державних служ-

бовців питання кар'єрного зростання регулюється Законом України «Про державну службу». У цьому законі визначено обов'язкове планування кар'єрного зростання, а також підвищення кваліфікації службовців через здобуття спеціальної освіти у сфері державного управління. Кар'єрне просування державних службовців залежить від успішного проходження атестації, участі в конкурсах на вищі посади та підвищення рівня освіти [3]. Проте, на практиці реалізація цих положень стикається з певними проблемами. Однією з них є недостатня мотивація державних службовців через низьку заробітну плату, а також обмежені можливості для професійного розвитку, особливо на регіональному рівні. Водночас, приклад Національного агентства з питань державної служби демонструє позитивну динаміку: тут запроваджено систему оцінки ефективності роботи державних службовців, яка дозволяє виявляти потенційних лідерів та надавати їм можливості для подальшого кар'єрного зростання.

Освітнє законодавство є правовим базисом, яке унормовує процедурні питання кар'єрного зростання. Так, Закон України «Про освіту» регулює питання професійної підготовки, яка є основою для кар'єрного зростання працівників. У законі передбачено можливості для здобуття освіти на різних рівнях, включаючи професійно-технічну та вищу освіту, що є важливими складовими професійного розвитку та підвищення кваліфікації працівників [4].

Закон України «Про професійно-технічну освіту» визначає порядок та умови здобуття професійно-технічної освіти, яка сприяє підготовці кваліфікованих кадрів для ринку праці. Ця освіта є важливою складовою професійного розвитку працівників, забезпечуючи їхні можливості для подальшого кар'єрного зростання. А Закон України «Про вищу освіту» регулює здобуття вищої освіти, що є важливим елементом кар'єрного просування, особливо на керівних посадах.

Підзаконні нормативно-правові акти, зокрема, Кабінет Міністрів України через свої постанови визначає додаткові механізми забезпечення професійного розвитку та кар'єрного зростання працівників. Наприклад, постанови про ступеневу професійно-технічну освіту та ліцензування освітніх послуг регулюють порядок надання освітніх послуг, що дозволяє працівникам здобувати відповідну кваліфікацію для просування по кар'єрних сходах.

Необхідно наголосити на тому, що розвиток кар'єри – це індивідуальний процес підвищення своїх здібностей у досягненні бажаної кар'єри згідно. Програма може бути ретельно спланована і структурована з використанням наукових методів, які здатні підтримати діяльність компанії і можуть бути застосовані зараз і в майбутньому. Хороший кар'єрний розвиток може мати величезний вплив на компанію/підприємство, якщо ним правильно управляти. Ми переконані, що розвиток кар'єри необхідно розглядати як інвестиція для компанії та самих працівників. За допомогою програми розвитку кар'єри компанія може покращити здібності своїх працівників і збільшити кількість працівників, які мають такі здібності. Для самих працівників наявність кар'єрного розвитку може мотивувати або заохочувати готовність до оптимального використання можливостей.

Мотивація є одним з інструментів керівника, щоб підлеглі хотіли працювати разом добре і розумно відповідно до того, що від них очікують. Мотивація може допомогти керівникам зрозуміти ставлення до роботи кожного працівника [9]. Начальники можуть мотивувати своїх працівників по-різному, залежно від того, який спосіб мислення у кожного з них є особливим. Тому підлеглих потрібно мотивувати, оскільки є кілька підлеглих, які хочуть працювати після того, як їх мотивує начальство. Просування по службі – це переведення з однієї посади на іншу з вищим статусом і більшою відповідальністю, згідно з визначенням. Просування по службі відіграє

важливу роль, є мрією і надією працівників на те, що вони зможуть випередити попередню посаду, яку вони займали, і покращити свій рівень життя на краще. Просування по службі означає, що є довіра і визнання здатності працівника зайняти вищу посаду. Просування по службі є найкращою мотивацією для працівників, з такою мотивацією вони будуть конкурувати у здоровий спосіб. Це ефективна мотивація, окрім підвищення заробітної плати. Завдяки просуванню по службі працівники мотивовані покращувати свою роботу і створювати стабільність зайнятості в компанії. У той час як сама продуктивність – це результат у якості та кількості, досягнутий працівниками при виконанні покладених на них обов'язків та відповідальності. Якщо продуктивність компанії не є високою, то компанія зазнає поразки в існуючій конкуренції [8]. Щоб досягти хороших результатів, компанія повинна бути додатково забезпечена підвищенням підсумків, навчанням, заробітною платою відповідно до обов'язків і лідером, який здатний мотивувати працівників. Таким чином, компанія може досягти такої продуктивності працівників, яка допоможе компанії у досягненні її цілей і зможе конкурувати в умовах дуже жорсткої світової конкуренції.

Маємо зауважити, що доволі часто проблема реалізації права на кар'єрне зростання полягає в тому, що можливості кар'єрного розвитку дуже обмежені через диспропорцію між кількістю працівників і кількістю доступних посад. Це означає, що кількість посад вищого рівня дуже мала порівняно з кількістю звичайних працівників (нижчого рівня), тому працівникам нижчого рівня важко отримати кар'єрний розвиток. Тому працівники, які не отримують можливості кар'єрного росту, просто залишаються на своїй посаді, доки не здобудуть необхідну кваліфікацію і не почнуть кар'єрний ріст. В той час як просування по посаді, а саме підвищення по службі, надається лише працівникам, які мають високий рівень освіти (бакалавр), щоб отримати зазначену посаду. Таким чином, працівники, які

не досягли зазначеного рівня освіти, повинні підвищити свій рівень освіти, щоб досягти або вступити до кваліфікації, передбаченої програмою просування по службі.

Розглянемо ключові аспекти реалізації права на кар'єрне зростання, ґрунтуючись на прикладах українських підприємств та організацій.

«Укрзалізниця» є одним із найбільших державних підприємств в Україні, і вона активно впроваджує програми професійного розвитку та кар'єрного зростання для своїх працівників. Відповідно до Закону України «Про професійний розвиток працівників», підприємство проводить внутрішні атестації працівників, організовує тренінги, семінари та курси підвищення кваліфікації.

Наприклад, у 2023 році на базі «Укрзалізниці» було створено програму «Школа молодого лідера», яка дозволяє працівникам із потенціалом займати керівні посади, проходити стажування у різних відділах та набути необхідні управлінські навички. Це дозволяє підприємству не лише забезпечити кар'єрний розвиток для працівників, але й зберегти кваліфіковані кадри [5]. Однак варто відзначити, що не всі працівники мають рівні можливості доступу до таких програм через обмежений бюджет та відбіркові вимоги.

Щодо IT-секторі, то у таких компаніях, як SoftServe та EPAM Systems, питання кар'єрного зростання працівників є однією з пріоритетних складових корпоративної політики. Працівникам пропонуються різноманітні можливості для розвитку: від внутрішніх тренінгів до корпоративного університету, який дозволяє опанувати нові навички та перейти на вищі позиції.

Наприклад, у SoftServe діє програма «Talent Acceleration», що націлена на підготовку молодих фахівців до ролей менеджерів проєктів та технічних лідерів. Компанія також підтримує ініціативу «Continuous Development», яка передбачає постійний розвиток працівників через курси підвищення кваліфікації, сертифікацію, стажування та індивідуальні

кар'єрні плани. Ця практика дозволяє працівникам самостійно обирати вектори свого розвитку і вчасно реагувати на вимоги ринку [6].

«ПриватБанк», найбільший банк в Україні, активно розвиває систему внутрішнього кар'єрного просування. Для працівників банку впроваджено програму «Система внутрішнього кар'єрного розвитку», яка дозволяє кожному співробітнику чітко розуміти вимоги для просування на вищі посади. Працівники, які бажають підвищити свій рівень, можуть брати участь у внутрішніх конкурсах на вищі посади та отримувати додаткове навчання [7].

У 2022 році банк також розробив програму менторства, яка дозволяє новим працівникам отримувати консультації та підтримку від більш досвідчених колег, що допомагає швидше адаптуватися до роботи і зрозуміти можливості для кар'єрного розвитку. Це приклад того, як великі фінансові установи можуть активно підтримувати право працівників на професійний розвиток.

Малий та середній бізнес в Україні часто стикається з проблемами фінансування про-

грам професійного розвитку для своїх працівників. На таких підприємствах можливості для кар'єрного зростання обмежені через відсутність належної системи підготовки кадрів або нестачу ресурсів для забезпечення внутрішніх навчальних програм. Однак деякі компанії з цього сектора, як, наприклад, «Нова Пошта», запроваджують корпоративні університети та програми підвищення кваліфікації для працівників, що сприяє їхньому кар'єрному просуванню.

Висновки. Аналіз наявної практики реалізації права працівників на кар'єрне зростання в Україні показує, що великі компанії та державні установи активно впроваджують програми професійного розвитку. Проте існує дисбаланс у можливостях для кар'єрного просування між великими та малими підприємствами, а також між державним і приватним секторами. Для більш ефективної реалізації цього права необхідно забезпечити рівний доступ до програм професійного розвитку на всіх рівнях економіки, зокрема шляхом розширення державних та приватних ініціатив з навчання та підвищення кваліфікації.

Анотація

У статті досліджується правове забезпечення права працівників на кар'єрне зростання в Україні, а також аналізуються практичні механізми його реалізації. Кар'єрне зростання є важливою складовою трудових відносин, що безпосередньо впливає на професійний розвиток працівників, підвищення їхньої мотивації та загальну ефективність роботи. У контексті сучасної економіки забезпечення рівних можливостей для професійного та кар'єрного розвитку стає однією з ключових умов успішної діяльності підприємств та організацій.

Законодавче регулювання права на кар'єрне зростання в Україні ґрунтується на Конституції України, яка гарантує право на працю та рівні можливості для всіх громадян у професійному розвитку. Окрім того, у статті аналізуються положення Закону України «Про професійний розвиток працівників», який визначає правові засади організації професійного навчання, атестації та підвищення кваліфікації працівників. Також розглядаються особливості кар'єрного просування державних службовців згідно із Законом України «Про державну службу», який передбачає обов'язкове навчання та планування кар'єрного зростання у державному секторі.

У статті наведено аналіз наявної практики реалізації права працівників на кар'єрне зростання на прикладі великих державних підприємств, приватних компаній та державних установ України. Зокрема, розглянуто програми професійного розвитку та кар'єрного просування у таких компаніях, як «Укрзалізниця», «ПриватБанк», SoftServe та інші. Вказано на позитивні приклади програм підвищення кваліфікації та внутрішніх навчальних систем, що забезпечують кар'єрне зростання працівників, але також підкреслено існуючі проблеми та виклики, з якими

стикаються працівники малих і середніх підприємств через обмежені можливості для професійного розвитку.

Таким чином, дослідження показує, що для забезпечення ефективної реалізації права на кар'єрне зростання в Україні необхідне комплексне вдосконалення нормативно-правової бази та розвиток механізмів професійного розвитку, що сприятиме підвищенню ефективності праці, зростанню економіки та покращенню добробуту працівників.

Ключові слова: кар'єрне зростання, працівник, роботодавець, трудові відносини, продуктивність праці, ринок праці, заохочення, професійний розвиток, право працівників.

Lavoshnyk O.M. On the right of employees to career development

Summary

The article examines the legal framework for the right of employees to career development in Ukraine and analyzes the practical mechanisms for its implementation. Career development is an important component of labor relations, which directly affects the professional development of employees, their motivation and overall performance. In the context of the modern economy, ensuring equal opportunities for professional and career development is becoming one of the key conditions for the successful operation of enterprises and organizations.

Legislative regulation of the right to career development in Ukraine is based on the Constitution of Ukraine, which guarantees the right to work and equal opportunities for all citizens in professional development. In addition, the article analyzes the provisions of the Law of Ukraine "On Professional Development of Employees", which defines the legal framework for organizing professional training, certification and advanced training of employees. The article also examines the peculiarities of career advancement of civil servants in accordance with the Law of Ukraine "On Civil Service", which provides for mandatory training and career planning in the public sector.

The article analyzes the existing practice of realization of the employees' right to career development on the example of large state-owned enterprises, private companies and state institutions of Ukraine. In particular, the author examines professional development and career advancement programs in such companies as Ukrzaliznytsia, PrivatBank, SoftServe and others. The author points to positive examples of professional development programs and internal training systems that ensure the career growth of employees, but also emphasizes the existing problems and challenges faced by employees of small and medium-sized enterprises due to limited opportunities for professional development.

Thus, the study shows that in order to ensure the effective realization of the right to career development in Ukraine, it is necessary to comprehensively improve the regulatory framework and develop professional development mechanisms, which will contribute to increased labor efficiency, economic growth and improved employee well-being.

Key words: career growth, employee, employer, labor relations, labor productivity, labor market, incentives, professional development, employee right.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: закон України від 28.06.1996 р. 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Про професійний розвиток працівників: закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>
3. Про державну службу: закон України від 10.12.2015 № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

4. Про освіту: закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
5. Молодіжна політика акціонерного товариства «українська залізниця» 2019-2023 URL: <http://portal.uz.gov.ua/spivrobotnikam/molod-uz/molodizhna-politika/>
6. SoftServe Awards – проєкт про людей і для людей URL: <https://career.softserveinc.com/uk-ua/stories/softserve-awards-project-about-people>
7. Редько В. Є., Семичасна О. С. Удосконалення системи управління персоналом АТ КБ «Приватбанк». *Ефективна економіка*. 2020. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7588> DOI: 10.32702/2307-2105-2020.1.68
8. Narpati, Bintang. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. *Jurnal Karya Ilmiah*.
9. Setyawati, Novita., Tyna Yunita, Yollandha Putri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen XYZ. *Cakrawala Management Business Journal*.