

ЩОДО ПОНЯТТЯ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ON THE CONCEPT OF CAREER DEVELOPMENT IN LABOUR LAW

Лавошник О.М., аспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

У статті досліджено концепцію кар'єрного зростання з погляду трудового права, зосереджуючись на його значенні, особливостях та правових аспектах. В умовах сучасного ринку праці кар'єрне зростання стає одним із найважливіших факторів професійного розвитку, мотивації та задоволеності працівників. Стаття аналізує основні аспекти поняття кар'єрного зростання, підкреслюючи, що воно є не лише підвищенням у посаді або збільшенням заробітної плати, але й багатограним процесом, що охоплює професійну підготовку, перепідготовку, розширення функціональних обов'язків, набуття нових знань та компетенцій. Наголошується на тому, що кар'єрне зростання стало індикатором розвитку людини в системі соціальної структури та відображає здатність індивіда досягати своїх цілей.

Автор підкреслює, що ефективне забезпечення процесу кар'єрного зростання вимагає від держави створення відповідної нормативно-правової бази та механізмів, які стимулюють роботодавців до інвестування у розвиток кадрів. Особливу увагу приділяється ролі кар'єрного зростання у формуванні професійного потенціалу працівників, забезпеченні їхнього права на працю, а також у підвищенні конкурентоспроможності організацій.

Стаття також висвітлює ключові принципи та підходи до правового регулювання кар'єрного зростання у трудовому праві. Автор наголошує на важливості рівного доступу до можливостей кар'єрного зростання, врахування інтересів як працівників, так і роботодавців, а також дотримання принципів справедливості та недискримінації.

У результаті дослідження формулюються пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання кар'єрного зростання, зокрема щодо підвищення ролі держави у стимулюванні професійного розвитку працівників, розвитку інституту колективно-договірного регулювання кар'єрного зростання та впровадження нових підходів до організації трудових відносин.

Ключові слова: кар'єрне зростання, кар'єризм, трудові відносини, трудовий потенціал, працівник, роботодавець, професійний розвиток, недискримінація.

The article examines the concept of career growth from the perspective of labour law, focusing on its meaning, features and legal aspects. In today's labour market, career growth is becoming one of the most important factors of professional development, motivation and employee satisfaction. The article analyses the main aspects of the concept of career growth, emphasising that it is not only a promotion or salary increase, but also a multifaceted process that includes professional training, retraining, expansion of functional responsibilities, and acquisition of new knowledge and competencies. The author emphasises that career growth has become an indicator of human development in the social structure and reflects the ability of an individual to achieve his or her goals.

The author emphasises that effective support of the career development process requires the State to create an appropriate regulatory framework and mechanisms that encourage employers to invest in human resources development. Particular attention is paid to the role of career development in shaping the professional potential of employees, ensuring their right to work, and increasing the competitiveness of organisations.

The article also highlights the key principles and approaches to legal regulation of career development in labour law. The author emphasises the importance of equal access to career development opportunities, taking into account the interests of both employees and employers, and adherence to the principles of fairness and non-discrimination.

As a result of the study, the author formulates proposals for improving the legal regulation of career development, in particular, to increase the role of the State in stimulating the professional development of employees, to develop the institution of collective bargaining regulation of career development and to introduce new approaches to the organisation of labour relations.

Key words: career growth, careerism, labour relations, labour potential, employee, employer, professional development, non-discrimination.

Вступ. В останні роки поняття кар'єрного зростання набуло значної популярності та стало предметом обговорення не лише серед науковців, але й практиків. Це зумовлено реформуванням основних сфер суспільства та переходом до ринкової економіки, що призвело до переосмислення багатьох процесів і явищ, які раніше не розглядалися через негативне сприйняття або низький рівень актуальності. В минулому кар'єрне зростання часто асоціювалося з кар'єризмом – явищем, яке вважалося відхиленням від норми та негативним проявом буржуазного суспільства та капіталізму. Однак, у сучасному контексті кар'єрне зростання стало важливим показником особистісного розвитку, одним з ключових чинників покращення соціально-психологічного клімату в організаціях, а також підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності.

Поширення інтересу до теми кар'єрного зростання серед дослідників з різних галузей діяльності породило багато різних визначень цього поняття. Визначення кар'єрного зростання є багатограним і динамічним, що свідчить про його здатність змінюватися та розвиватися відповідно до умов сучасного суспільства. Поняття може трактуватися як у вузькому, так і в широкому сенсі. У широкому розумінні кар'єрне зростання розглядається як загальна послідов-

ність етапів розвитку особистості в різних сферах життя, включаючи сімейну, трудову, дозвільну тощо. Це означає, що кар'єрне зростання не обмежується лише професійним просуванням, а охоплює більш широкий спектр особистісного та соціального розвитку.

Сучасний підхід до кар'єрного зростання підкреслює його універсальність. Це явище може стосуватися не лише професіоналів, які прагнуть досягти успіху в трудовій діяльності, але й матерів, домогосподарок, учнів та інших груп населення [1]. Таким чином, кар'єрне зростання стало індикатором розвитку людини в системі соціальної структури та відображає здатність індивіда досягати своїх цілей, розвиватися та вдосконалюватися на різних життєвих етапах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження щодо кар'єрного зростання висвітлювали у своїх публікаціях такі науковці, як: Г. В. Дворецька, В. Т. Лозовецька, В. В. Радул, М. П. Лукашевич, О. М. Коқун, О. Р. Малхазов, Є. В. Гудкова, О. В. Мазяр, В. В. Кириченко, І. Б. Файнман, І. П. Краснощок, І. В. Лебедик, Ю. В. Ковбасюк, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. С. Біскуп, Т. М. Траверсе, Т. Л. Лях, Т. П. Цюман. Водночас, це питання недостатньо досліджено фахівцями в галузі трудового права.

Розуміння кар'єрного розвитку логічно починається з поняття кар'єри. Кар'єру можна визначити як з суб'єктивної, так і з об'єктивної точки зору. З об'єктивної точки зору, кар'єра - це послідовність досвіду, пов'язаного з роботою або роллю, протягом усього життя. Її можна виміряти матеріальними результатами, такими як посади, зарплати і блага, які здобути за допомогою роботи.

Об'єктивна кар'єра - це те, як людина набуває досвіду в послідовності робочих місць і видів діяльності, які складають її трудову біографію. Суб'єктивна кар'єра - це мінливі прагнення, задоволення, самосприйняття та інші ставлення людини до своєї роботи і життя. Вона часто відображається в особистих досягненнях, самозадоволенні та самореалізації. Поєднуючи ці дві перспективи, кар'єра визначається як індивідуально сприйнята послідовність установок і поведінки, пов'язаних з досвідом роботи та діяльністю протягом усього життя людини.

З огляду на порушене питання ми стверджуємо, що розвиток кар'єри - це процес навчання та використання короткострокових навичок для просування до довгострокових професійних цілей. Цей процес часто триває все життя і включає в себе неухильне досягнення віх, характерних для вашої призначеної кар'єри. Значна частина розвитку кар'єри вимагає роздумів і дослідження мети вашої роботи, і є основою для досягнення більшого кар'єрного зростання. Саме тому розвиток кар'єри можна розглядати з індивідуальної та організаційної точки зору. З індивідуальної точки зору, розвиток кар'єри - це процес, що триває протягом усього життя і включає психологічні, соціологічні, освітні, економічні та фізичні фактори, а також фактори випадковості, які впливають на кар'єру людини. З точки зору організації, це процес забезпечення узгодження індивідуального планування кар'єри та процесів управління кар'єрою в організації для досягнення оптимальної відповідності між індивідуальними та організаційними потребами.

Окремо необхідно зробити акцент на розвитку кар'єри, який полягає в зборі тих навичок і досвіду, які допомагають просуватися далі на кар'єрному шляху, а також у навігації цими процесами поетапно (або сходишками), щоб зробити кар'єрний ріст керованим. «Кар'єрний шлях» - це мовне кліше, яке можна візуалізувати як сходи, де кожна сходишка символізує рівень ролі на шляху. Знайти роботу є найважливішим першим кроком. Розвиток кар'єри важливий для організації для утримання та розвитку людських ресурсів для досягнення організаційних цілей. Він також важливий для окремих людей, оскільки кар'єра представляє все їхнє життя в робочому середовищі. Для більшості людей робота є основним фактором, що визначає загальну якість життя. Робота забезпечує умови для задоволення практично всього спектру людських потреб - фізіологічних, у безпеці, спілкуванні, самоствердженні, самореалізації, досягненнях, приналежності, тощо. Тому розвиток кар'єри є одним з головних завдань, за допомогою якого людина може підвищити загальну якість свого життя.

Розвиток кар'єри підтримується та спонсорується окремими особами та організаціями [2]. З точки зору людини, розвиток кар'єри - це безперервний процес планування та дій, спрямованих на досягнення особистих робочих і життєвих цілей. Завдяки постійному та свідомому процесу розвитку кар'єри людина може зрозуміти, дослідити та взяти на себе зобов'язання щодо різних аспектів своєї кар'єри. Цей процес часто включає низку поведінкових дій, включаючи надання та отримання інформації, переживання почуттів, опрацювання різних рішень та вибір між альтернативами. З іншого боку, організації створюють і впроваджують заходи з розвитку кар'єри, щоб допомогти своїм працівникам покращити їхні навички, знання та досвід для задоволення поточних і майбутніх потреб у людських ресурсах. Цей процес вимагає розробки кар'єрних сходів або шляхів, якими працівники

рухаються в межах організації. Це організовані та сплановані зусилля, що складаються зі структур, заходів або процесів, які призводять до «взаємного планування» зусиль між працівниками та організацією.

Ми пропонуємо з точки зору трудового права, кар'єрне зростання розуміти як процес поступового просування працівника по професійній та посадовій ієрархії в межах певної організації або галузі, що супроводжується підвищенням його кваліфікації, набуттям нових професійних навичок, розширенням кола обов'язків та прав, а також збільшенням рівня матеріальної та соціальної винагороди. Це явище відображає реалізацію права працівника на професійний розвиток і вдосконалення, забезпечення якого є обов'язком роботодавця відповідно до чинного законодавства.

Треба правильно розуміти, що програми розвитку кар'єри можуть проводитися на всіх етапах життя людини консультантами з питань кар'єри, психологами-консультантами, викладачами, фахівцями з працевлаштування, а також наставниками або менеджерами. В організаційному середовищі розвиток кар'єри часто включає в себе навчання навичкам, зворотний зв'язок, коучинг або наставництво, а також безперервну освіту. Різноманітні заходи варіюються від допомоги дітям молодшого шкільного віку у вивченні кар'єрних інтересів, допомоги підліткам у виборі початкової кар'єри до розвитку компетенцій, пов'язаних з продуктивністю, і планування кар'єри для вирішення кар'єрних проблем окремих осіб, таких як розвиток, кар'єрне зростання і відповідність людини і роботи, а також організаційні потреби, пов'язані з нестачею талановитих кадрів або плануванням наступності.

Також важливим питанням у контексті нашого дослідження є втручання у розвиток кар'єри, оскільки - це цілеспрямована дія, спрямована на покращення деяких аспектів кар'єри людини, включаючи вплив на процес прийняття кар'єрних рішень, уточнення кар'єрних цілей та заходи з розвитку навичок. Основними видами втручання може бути профорієнтація або планування кар'єри [3]. Це широка діяльність, що охоплює багато стратегій, і традиційно використовується як рубрика, під якою розпочинаються всі втручання з розвитку кар'єри.

Ще сьогодні набирає обертів такий термін як «навчання кар'єри». Тобто систематична спроба вплинути на розвиток кар'єри учасників за допомогою різних типів освітніх стратегій, включаючи надання інформації про професії, включення концепцій, пов'язаних з кар'єрою, в академічну програму, проведення тренінгів, присвячених вивченню кар'єрних інтересів або вибору професії.

Різновидами навчання кар'єри є:

1) кар'єрне консультування: послуга, що надається одному клієнту або групі клієнтів, які звертаються за допомогою у виборі кар'єри або її коригуванні;

2) коучинг кар'єри: термін, що використовується в бізнесі та промисловості для позначення зусиль менеджерів, спрямованих на сприяння кар'єрному розвитку працівників. Кар'єрний коучинг спрямований на те, щоб допомогти працівникам визначити можливості, які існують у їхньому робочому середовищі, і підготувати їх до цієї кар'єри [4].

Замість ієрархічної кар'єри в межах однієї організації протягом останніх двох десятиліть з'явилася нова форма концепції кар'єри. Протеєва кар'єра - це кар'єрна орієнтація, яка відходить від організаційної кар'єри. Вона названа на честь гнучкого грецького морського бога Протея. Згідно з новою кар'єрною орієнтацією, люди несуть відповідальність за свій кар'єрний розвиток, а не організація. Протеєва кар'єра часто асоціюється з безмежною кар'єрою. Вона відображає той факт, що кар'єрні переміщення за межі організації стали нормою і прийнятними для багатьох у нинішній мінливій глобальній економіці. Таким чином, кар'єрний розвиток стає самокерованим, автономним і визначається потребами людини, а не організації [5]. Протеєва кар'єра

має наступні характеристики: кар'єрою керують люди, а не організації; це серія досвіду, навичок, навчання, переходів і змін ідентичності, що триває все життя.

Таким чином, розвиток кар'єри характеризується безперервним навчанням, самоспрямованістю, взаємовідносинами і вбудований у робочі виклики.

Ми не можемо оминати увагою і критику розвитку кар'єри. Розвиток кар'єри критикують з кількох причин. Одне з них полягає в тому, що на сьогоднішній день не існує універсальної згоди щодо розвитку кар'єри. Існує багато різних визначень, заснованих на різних припущеннях. Це призводить до плутанини, особливо для практиків, які займаються розвитком кар'єри.

Друга проблема полягає в тому, що в турбулентному соціально-економічному середовищі, яке швидко змінюється, кар'єрна мобільність і протейнізація кар'єри проявляються у збільшенні частки тимчасової зайнятості, а заходи з розвитку кар'єри, здається, втрачають свою силу, особливо в організаційному середовищі [6]. Незрозуміло, як організація та її працівники можуть адаптуватися до нового кар'єрного контракту в задоволений і продуктивний спосіб.

Третє питання полягає в тому, чи можуть нові концепції простій і безбідній кар'єри дійсно представляти майбутнє кар'єри, оскільки організації все ще залишаються домінуючою одиницею бізнес-операцій.

Висновки. Таким чином, у процесі дослідження поняття кар'єрного зростання у трудовому праві було

встановлено, що цей феномен є невід'ємною складовою сучасних трудових відносин та відіграє важливу роль у забезпеченні професійного розвитку працівників. Кар'єрне зростання в трудовому праві – це не лише підвищення в посаді чи збільшення заробітної плати, але й комплексний процес, що включає професійну підготовку, підвищення кваліфікації, розширення повноважень та обов'язків, а також розвиток особистих і професійних компетенцій.

Правове регулювання кар'єрного зростання сприяє формуванню справедливих трудових відносин, стимулює підвищення продуктивності праці та забезпечує реалізацію прав працівників на професійний розвиток. Важливо відзначити, що ефективне регулювання цього процесу повинно передбачати не лише надання можливостей для просування по службі, а й створення умов для розвитку компетенцій, навчання та перепідготовки.

Для повноцінного розвитку кар'єрного зростання працівників у трудовому праві необхідно вдосконалювати нормативно-правову базу, стимулювати роботодавців до підтримки професійного розвитку працівників та забезпечувати їх рівні можливості в реалізації кар'єрних прагнень. Це дозволить створити ефективну систему, яка сприятиме професійному вдосконаленню працівників, забезпечить справедливість у трудових відносинах та підвищить конкурентоспроможність організацій і національної економіки загалом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : [монографія]. Київ : 2015, 279 с.
2. Лукашевич М. П. Соціологія праці : [підручник]. Київ : Либідь, 2004. 440 с.
3. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory / W. Patton, M. McMahon. URL: <https://www.sensepublishers.com/media/1934-careerdevelopment-and-systemstheory.pdf>.
4. Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organization Behavior*, 26, 177-202
5. Savickas M. Career construction: Developmental theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.
6. Blustein D. L. A new perspective for career development, counseling, and public policy. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006.