

міжнародних стандартів. Це включає впровадження ефективних механізмів захисту прав спортсменів, таких як програми соціального захисту, пенсійне забезпечення та медичне страхування. Крім того, Україні варто розглянути можливість розвитку профспілок у спортивній сфері, що дозволить ефективніше захищати трудові права спортсменів та інших працівників спортивної галузі.

Таким чином, удосконалення правового регулювання спортивної діяльності в Україні на основі зарубіжного досвіду сприятиме розвитку спортивної індустрії, підвищенню її конкурентоспроможності на міжнародному рівні та забезпеченню належного захисту прав усіх працівників у сфері спорту.

Література:

1. SINION GARDINER, ET AL., SPORTS LAW 71 (1998) (quoting C. Woodhouse, *The Lawyer in Sport: Some Reflections*, 4 (3) SPORT AND THE LAW J. 14 (1996)).

2. Апаров А. М. Концепція спортивного права: огляд ключових аспектів. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Правознавство. 2017. Т. 22. Вип. 1 (30). С. 6-19.

PAUL C. WEILER & GARY R. ROBERTS, SPORTS AND Th LAW 240 (2d. ed. 1998).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-395-1-74>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Лавошник Олена Михайлівна,

аспірантка кафедри правознавства

юридичного факультету,

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
м. Київ, Україна*

Правове регулювання права працівників на кар'єрне зростання є важливим аспектом забезпечення трудових прав та соціальної стабільності в сучасних умовах розвитку економіки. Кар'єрне зростання не лише сприяє підвищенню кваліфікації та продуктивності працівників, але й формує мотивацію до більш ефективної роботи, забезпечує соціальну мобільність і покращує загальний рівень професійного розвитку.

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 оминає питання права працівників на кар'єрне зростання. Зокрема, для державних службовців 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.

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-сектору, 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].

Малий та середній бізнес в Україні часто стикається з проблемами фінансування програм 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.

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.

Література:

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/moloduz/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

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-395-1-75>

НЕГЛАСНІ СЛІДЧІ (РОЗШУКОВІ) ДІЇ У ПРОЦЕСІ ДОКАЗУВАННЯ ОРГАНІЗОВАНOSTІ ЗЛОЧИННОЇ ГРУПИ

Кисько Артем Іванович

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри оперативно-розшукової діяльності та
інформаційної безпеки факультету № 3,*

*Донецький державний університет внутрішніх справ
м. Кропивницький, Україна*

Незважаючи на активізацію наукових досліджень організованої злочинності, у сучасних умовах досі залишаються дискусійними питання, пов'язані з провадженням першочергових слідчих (розшукових) та негласних слідчих (розшукових) дій у перебігу досудового розслідування кримінальних правопорушень, вчинених такими групами. Вивчення матеріалів кримінальних проваджень демонструє, що на практиці нерідко нехтують криміналістичними особливостями таких угруповань, що призводить до зниження ефективності процесу доказування. Одночасно постає потреба удосконалення наявних криміналістичних методик досудового розслідування злочинів, вчинених у складі організованої групи, з урахуванням її специфічних ознак як цілісного суб'єкта.

У процесі розслідування діяльності ОЗГ найчастіше використовуються такі негласні слідчі (розшукові) дії, як зняття інформації з транспортних телекомунікаційних мереж аудіо-, відеоконтролю особи, спостереження за особою, річчю або місцем.