

*Іваніків Я.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
ОПП “Менеджмент організації і адміністрування”  
Науковий керівник: Минів Р. М.,  
канд. екон. наук, доцент  
доцент кафедри менеджменту і бізнес-адміністрування,  
Львівський національний університет ветеринарної медицини  
та біотехнологій імені С.З. Гжицького, м. Львів*

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР’ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ**

Управління діловою кар’єрою – це цілеспрямована діяльність керівництва організації, керівників та спеціалістів підрозділів управління персоналом, а також самих працівників, метою якої є вироблення стійкої системи установок, переконань, принципів та людських якостей, що дозволяють їм вибірково підтримувати особисті та професійні позиції та інтереси в умовах мінливого сучасного життя та професійної діяльності.

У літературі ділова кар’єра представлена як складна, відкрита та цілісна система, що являє собою найвищий ступінь єдності трьох взаємопов’язаних сутностей.

По-перше, ділова кар’єра представлена як фактор досягнення особистого успіху та подолання інших конкуруючих працівників, які прагнуть до тих самих цілей. Результатом досягнення особистого успіху та подолання конкуруючих працівників у соціальному житті є збереження та покращення досягнутої якості трудового життя працівника, що пов’язано з підвищенням рівня заробітної плати, трудових прав та обов’язків, ступеня самостійності та відповідальності.

По-друге, ділова кар’єра представлена як функція соціальної мобільності. Соціальна мобільність проявляється як системне явище, що відображає об’єктивну сторону процесу соціалізації особистості (зміст і напрямки соціально-економічної, освітньої та культурної політики та функції, принципи та завдання управління суспільством, законодавчі, нормативні, організаційні, поведінкові та інші умови соціального існування) та суб’єктивну сторону (сукупність основних особистісних якостей, що також визначають зміст і напрямок соціальної мобільності).

По-третє, ділова кар’єра представлена як діяльність, спрямована на позиціонування працівника в ієрархічно стратифікованій системі розподілу праці. Позиціонування на ринку праці може бути, по-перше, особистісно-професійним, тобто закріплення та закріплення певного статусу (позиції) та ролі працівника в професії відповідно до його знань, навичок, вмінь та установок; по-друге, статусно-робоче позиціонування, тобто отримання соціальних та матеріальних досягнень у конкретних зовнішніх та внутрішніх реаліях, які сприймаються як сукупність об’єктивних статусів та чітко визначених позицій, ролей, станів матеріального благополуччя тощо.

Розвиток ділової кар'єри – це процес конкурентного позиціонування працівника в розподілі праці на ринку праці, що дозволяє підтримувати або покращувати якість трудового життя на основі соціальної мобільності в умовах мінливих внутрішніх та зовнішніх реалій організації.

Управління діловою кар'єрою – це частина управління персоналом, яка займається взаємовідносинами між роботодавцем та працівниками у зв'язку з впливом останніх на їхню професійну та організаційну кар'єру на благо організації. Суть управління діловою кар'єрою полягає у вирішенні трьох взаємопов'язаних завдань. По-перше, у формуванні ціннісно-смыслових, нормативних та символічних складових кар'єри, що узгоджуються з місією та стратегією організації, кадровою політикою та соціокультурним етосом. По-друге, у стимулюванні інтересу працівників до сприяння самоорганізації та розвитку кар'єри, а також реалізації їхнього особистого потенціалу для досягнення бізнес-цілей організації. По-третє, у розподілі працівників у стратифікованій організаційній системі праці, що дозволяє максимально використовувати конкурентні переваги кожного працівника.

Управління діловою кар'єрою співробітників здійснюється на трьох основних рівнях: організація в цілому, конкретний відділ та конкретна робота. Ці рівні управління кар'єрою не можуть існувати окремо один від одного, вони взаємопов'язані, але мають відносну самостійність.

На організаційному рівні управління діловою кар'єрою співробітників здійснюється вищим керівництвом (або топ-менеджментом, тобто радою директорів організації, виконавчим директором, першими віце-президентами тощо), яке розробляє підсистему нормативних відносин - кар'єрну політику, кар'єрні стратегії та, як наслідок, цілі, завдання, стратегії та довгострокові плани організації.

Управління діловою кар'єрою відіграє ключову роль у досягненні стратегічних цілей організації, тому розуміння стратегічної цінності кар'єри працівників є важливим для успіху організації на світовому ринку. В умовах становлення національної інноваційної економіки управління діловою кар'єрою є механізмом підвищення конкурентоспроможності персоналу. Подальше зростання та конкурентоспроможність організації як ніколи раніше залежать від залучення кваліфікованих кадрів та розвитку їхньої кар'єри.

### **Список використаних джерел:**

1. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. *Ефективна економіка*. 2019. №2. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.34.
2. Сочинська-Сибірцева І., Тушевська Т., Доренська А. Новітні технології управління професійною кар'єрою в публічній службі. *Сталый розвиток економіки*. 2025. № 5 (56). С. 269-275. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-56-37>.