

THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT POLICY OF THE PERSONNEL WITHIN THE ORGANIZATION

POLITICA DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ A PERSONALULUI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIEI

USATÎI Diana , studentă, specialitatea: Managementul Resurselor Umane

Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61,
www.ase.md

e-mail: dianausati08@gmail.com

Abstract: *The expansion and ongoing training of a company's personnel is a critical component of its success in the fast-paced commercial environment of today. A strong professional development plan is essential to fostering an innovative, flexible, and learning culture in a company. Within an organization, this policy offers guidelines, accountability, and chances for corporate or individual training initiatives. Professional development is acknowledged as being vital to achieving the organization's objective and consistently raising the caliber of its services and activities, as well as contributing to employee happiness and productivity at work. The purpose of this study is to define professional development precisely, investigate how employee professional development in businesses can be viewed as a way for businesses to keep up with the quick speed of technological advancement in a globalized market, and analyze the implementation of employee professional development in a Moldovan organization. within the company.*

Keywords: *professional development, human resources, digitization, enterprise, solution, adaptability, innovation, investment.*

JEL CLASSIFICATION: M53, M51, O31

INTRODUCERE

În lumea afacerilor dinamică de astăzi, succesul oricărei companii depinde în mare măsură de creșterea și avansare continuă a forței sale de muncă. O bună strategie pentru dezvoltare profesională joacă un rol cheie în promovarea culturii unei organizații în care predomină adaptabilitatea, învățarea și inovația. Politica aceasta oferă direcții, responsabilități și șanse pentru programele individuale de formare sau de instruire corporativă într-o companie. Realizăm că progresarea profesională face parte din satisfacția personală și productivitatea la locul de muncă și este esențială pentru îndeplinirea misiunii organizației și îmbunătățirea continuă a calității programelor și serviciilor ei.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Transformarea continuă a lumii noastre este evidentă în fiecare an, iar dependența noastră tot mai mare de tehnologie devine tot mai pronunțată. În fața schimbărilor rapide ale cerințelor pieței, dezvoltarea profesională devine esențială pentru a rămâne relevanți în domeniul nostru. Organizația trebuie să aibă o politică de creștere profesională a personalului pentru a rămâne relevantă și competitivă pe piața muncii în epoca modernă. Investiția în evoluarea continuă a competențelor este mai importantă ca niciodată în acest cadru tehnologic care se schimbă rapid.

Scopul acestei cercetări este de a oferi o definiție clară a termenului de dezvoltare profesională, de a examina modul în care avansarea personalului în cadrul întreprinderilor poate fi considerată o soluție pentru adaptarea la ritmul rapid al evoluției tehnologice într-o economie globalizată și de a realiza o analiză a modurilor în care dezvoltarea profesională este implementată într-o organizație din Republica Moldova.

Creșterea profesională se desfășoară ca un proces complex de pregătire ce în final presupune dobândirea de noi cunoștințe și abilități în domeniul în care o persoană este deja calificată sau asimilarea de noi cunoștințe și abilități într-un alt domeniu, fie mai apropiat, fie mai puțin apropiat, ce reprezintă o policalificare sau recalificare. Compania poate oferi angajaților resursele și asistența necesare pentru a-și îmbunătăți calitățile profesionale și pentru a se adapta la cerințele în schimbare ale pieței prin implementarea unei politici puternice de dezvoltare al personalului. Acest lucru poate fi realizat prin diversificarea opțiunilor de învățare și avansare online sau la platforme de e-learning care acoperă o gamă largă de subiecte care sunt relevante pentru activitatea companiei pe care angajații le pot accesa. În plus, o componentă esențială a politicii de dezvoltare profesională ar putea fi încurajarea colaborării între colegi și profesioniști din domeniu. Membrii echipei pot împărtăși experiențe și cunoștințe prin evenimente de networking, grupuri de discuții și proiecte de colaborare, care pot crește nivelul de inovație și competență.[2]

Odată cu evoluția economiei, pe măsură ce societatea noastră a avansat, schimbările în conținutul muncii au devenit evidente. În perioadele anterioare, obținerea unei profesii și angajarea pe toată durata vieții era o provocare semnificativă. În prezent, ritmul rapid al dezvoltării impune o adaptare constantă.

În cadrul unei companii, procesul de dezvoltare profesională a personalului devine primordial pentru a se adapta la instabilitățile economice, mai ales în contextul economiei de piață din Republica Moldova. În cele din urmă, o politică eficientă de evoluare a personalului ar trebui să prioritizeze dobândirea de competențe digitale esențiale. Într-o lume din ce în ce mai computerizată, înțelegerea modului de utilizare a instrumentelor și platformelor moderne devine fundamental. Oferind instruire specializată și resurse pentru a ajuta angajații să-și dezvolte aceste abilități, afacerile din Republica Moldova se pot asigura că sunt pregătiți să îndeplinească cerințele tehnice din ce în ce mai sofisticate ale locurilor de muncă. Investiția în dezvoltarea capitalului uman în cadrul întreprinderii poate preveni o serie de consecințe negative, cum ar fi: discrepanța între sistemul de învățământ și cerințele pieței muncii, insuficiența resurselor umane în cadrul organizației, transcenderea către era tehnologică, globalizarea influențează modul de operare, confruntarea cu concurența din partea altor companii din industrie, instabilitate în contextul atât politic, cât și economic. [4]

Numeroase studii au demonstrat că cunoștințele și competențele, mai ales cele legate de specialitate și tehnologie, își pierd relevanța într-un timp relativ scurt. Prin urmare, se propune ca cunoștințele de domeniu să fie actualizate la fiecare 5-6 ani, iar cele din domeniul tehnologic ar trebui revizuite la fiecare 4-5 ani. Este important de menționat că acest termen poate fi diferit în funcție de industrie și tipul de muncă. De asemenea evoluția rapidă a platformelor digitale, inclusiv tendințele în dezvoltarea software-ului și amenințările în materie de securitate cibernetică, subliniază necesitatea învățării continue în abilitățile IT. Deoarece domeniul IT este agil, perioada de învățare și implementare a competențelor este de aproximativ 0,75 până la 1,5 ani. Așadar, este clar că managerii de resurse umane trebuie să dezvolte programe care sunt agile și adaptabile la schimbările rapide din industrie.[1]

Există trei tipuri principale de formare profesională: creșterea în carieră, perfecționarea școlară și formarea profesională axată pe post. Fiecare dintre aceste tipuri este abordată printr-o serie de metode specifice, sunt adaptate contextului și necesităților individuale ale angajaților în cadrul organizației. Acest fapt îl vom observa în cadrul companiei examinate ulterior.[3]

Am efectuat o analiză a unei organizații din Republica Moldova S.C. „AYRIA” S.R.L, pentru a determina metodele cele mai utilizate în dezvoltarea profesională. După cercetări ample, am observat că compania oferă o serie de programe de dezvoltare profesională care se concentrează pe mai multe aspecte pentru a promova și sprijini progresul și îmbunătățirea continuă a angajaților. Pentru a oferi lucrătorilor posibilitatea de a experimenta și de a învăța din diferite culturi și medii de afaceri, prima inițiativă se concentrează pe crearea de schimburi internaționale între cele 14 sedii din 8 țări. În al doilea rând, compania dorește să dezvolte platforme de e-learning personalizate care să

ofere acces la resurse de studiere online adaptate nevoilor individuale ale angajaților. Aceasta va promova învățarea continuă și dezvoltarea abilităților. Încurajarea lucrătorilor să obțină certificări profesionale și să continue să studieze în domeniul lor de activitate este o altă inițiativă semnificativă. Acest lucru se face prin programe care rambursează taxele de școlarizare sau prin sponsorizare directă a programelor de certificare. În plus S.C. „AYRIA” S.R.L, oferă programe de creștere a leadershipului, care ajută la selectarea și pregătirea viitorilor lideri ai organizației prin oportunități de mentorat, formare și asignări de proiecte strategice. În cele din urmă, proiectele de asignări ale echipelor interfuncționale ajută angajații să înțeleagă diferite aspecte ale afacerii și să învețe să colaboreze între departamente pentru a rezolva probleme dificile și pentru a îmbunătăți abilitățile de comunicare și colaborare. [5]

CONCLUZIE

Dezvoltarea profesională este vitală, mai ales în era digitală, și oferă beneficii atât angajatorilor, cât și angajaților pe termen lung. Este o idee bună ca fiecare companie să aibă un plan de avansare a personalului care să includă metode și planuri pentru a menține salariații informați. Dezvoltarea profesională este esențială pentru organizații pentru a rămâne relevant și competitiv într-o lume în continuă schimbare, cu accent tot mai mare pe tehnologie și inovație. Programele și politicile de formare trebuie să fie flexibile, oferind angajaților resursele necesare pentru a-și îmbunătăți abilitățile și pentru a se adapta cerințelor în schimbare ale pieței. Prin investiții în evoluare a capitalului uman și prin promovarea unei culturi a învățării continue, întreprinderile pot maximiza potențialul lor și pot garanta succesul pe termen lung într-un mediu de afaceri competitiv.

BIBLIOGRAFIE:

1. Manolescu A. Dezvoltarea resurselor umane, Editura ASE București, 2012. 252 p.
2. Bîrcă A. Managementul resurselor umane: abordare aplicativă, Editura ASEM Chișinău, 2013. 133 p.
3. Armstrong M. Managementul resurselor umane: manual de practică, Editura Codecs București, 2003. 872 p.
4. Burloiu P. Managementul resurselor umane, Editura Lumina Lex București, 2001, 1279 p.
5. <https://www.veoworldwide.com/en/about>

Coordonator Științific: BAIEȘU MARINA, dr. conf. univ,
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
Telefon: + 373 79518724
e-mail: mbaiesu@yahoo.com