

## STAFF TRAINING AND EDUCATION

### INSTRUIREA ȘI PREGĂTIREA PERSONALULUI

**POSTOLACHE Alexandrina, studentă, specialitatea: Business și Administrare**

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,

Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)

e-mail autor: [postolache.alexandrina@ase.md](mailto:postolache.alexandrina@ase.md)

**Abstract.** *Training and staff development play a crucial role in enhancing organizational performance, productivity, and employee satisfaction. This research aims to analyze the impact of training on organizational outcomes, emphasizing methods, costs, and long-term benefits. It explores various training approaches, including professional development, job rotation, simulation-based learning, and workshops, while highlighting their application across different industries. The study examines the importance of career planning and its relationship to employee growth. Through a comprehensive evaluation of training effectiveness, including feedback mechanisms and performance comparisons, the research concludes that investing in staff training is essential for maintaining competitiveness, reducing errors, and fostering employee loyalty.*

**Keywords:** *Training, Staff development, Organizational performance, Professional development, Career planning, Training methods, Employee satisfaction, Training evaluation.*

**JEL CLASSIFICATION:** M53, M1, I25, J33,

#### INTRODUCERE

Instruirea și pregătirea personalului reprezintă un proces esențial în cadrul oricărei organizații, având un impact direct asupra productivității, eficienței și performanțelor generale. Aceste procese presupun acumularea de cunoștințe și dezvoltarea de competențe necesare desfășurării activităților profesionale la un standard ridicat. O instruire de calitate contribuie nu doar la creșterea performanțelor individuale, ci și la dezvoltarea organizației, facilitând adaptarea la schimbările din piață și tehnologie.

O pregătire profesională adecvată poate duce la reducerea erorilor operaționale, creșterea satisfacției angajaților și consolidarea reputației firmei. Pe de altă parte, lipsa unei instruirii corespunzătoare poate avea consecințe negative, cum ar fi scăderea productivității, fluctuația crescută a personalului și afectarea imaginii companiei pe piață.

**Scopul cercetării** constă în impactul instruirii și pregătirii personalului asupra performanțelor organizaționale, evidențiind principalele metode utilizate, costurile asociate și beneficiile pe termen lung. De asemenea, studiul va examina importanța planificării carierei și modalitățile prin care instruirea influențează dezvoltarea profesională a angajaților. Totodată, cercetarea va analiza diferitele tipuri de instruire utilizate în diverse industrii.

#### CONȚINUTUL DE BAZĂ

##### 1. CONCEPTE FUNDAMENTALE ALE INSTRUIRII ȘI PREGĂTIRII PERSONALULUI

Instruirea și pregătirea profesională sunt componente esențiale ale managementului resurselor umane, având rolul de a asigura adaptabilitatea și competitivitatea organizației. Procesul de pregătire poate fi clasificat în două mari categorii: formarea profesională și perfecționarea profesională.

- **Formarea profesională** reprezintă procesul de dezvoltare a unor noi capacități necesare desfășurării unei activități profesionale. De exemplu, compania Tesla oferă programe de formare pentru tehnicienii săi de service, utilizând simulatoare pentru a-i pregăti pe angajați în diagnosticarea și repararea vehiculelor electrice.

- **Perfecționarea profesională** vizează dezvoltarea competențelor existente, contribuind la creșterea performanței angajaților în funcțiile lor actuale. De exemplu, Google oferă angajaților săi cursuri de specializare continuă în domenii precum AI și analiza datelor, facilitând astfel progresul lor profesional.

Modelul sistemului de pregătire include trei faze:

1. **Stabilirea nevoilor de pregătire** - analiza organizațională, analiza sarcinilor și analiza individuală.

2. **Implementarea programului de instruire** - selecția metodelor potrivite de formare.

3. **Evaluarea rezultatelor** - compararea performanțelor anterioare și ulterioare pregătirii.

## **2. METODE DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ**

Metodele de pregătire profesională pot fi clasificate în funcție de modul de aplicare:

- **Metode practice (directe):** meditația, rotația personalului, asistența pe post. De exemplu, în industria medicală, spitalele oferă stagii de practică pentru rezidenți, unde aceștia lucrează sub supravegherea medicilor seniori.

- **Metode bazate pe simulare:** exerciții practice, studii de caz, jocuri de rol. De exemplu, piloții de avioane sunt instruiți în simulatoare de zbor înainte de a opera aeronave reale.

- **Metode teoretice (indirecte):** cursuri organizate, seminare, conferințe. IBM oferă cursuri online pentru dezvoltatorii săi, abordând subiecte precum securitatea cibernetică și inteligența artificială.

## **3. TIPURI DE INSTRUIRE ÎN DIVERSE INDUSTRII**

1. **Instruirea prin manuale și cărți de ghidaj** – utilizată de companii din retail, cum ar fi IKEA, unde angajații primesc ghiduri detaliate despre interacțiunea cu clienții și montajul mobilierului.

2. **Instruirea prin videoclipuri de prezentare** – folosită de companii IT precum Microsoft pentru a preda concepte noi prin tutoriale interactive.

3. **Perioada de probă alături de manager sau instructor** – adoptată de lanțurile de restaurante, cum ar fi McDonald's, unde noii angajați lucrează sub supravegherea unui mentor.

4. **Cursuri în sala de clasă** – utilizate în industria farmaceutică, unde companii precum Pfizer oferă formare periodică despre noile reglementări și medicamente.

5. **Simularea în realitate virtuală** – utilizată de școlile de medicină pentru a antrena studenții în realizarea intervențiilor chirurgicale.

6. **Training bazat pe coaching individual** – folosit în sectorul bancar, unde angajații din vânzări sunt ghidați de mentori cu experiență.

7. **Programe de certificare externă** – utilizate de dezvoltatorii de software care obțin certificări internaționale pentru limbaje de programare precum Python sau Java.

8. **Workshop-uri interactive** – întâlnite în industria de marketing digital, unde specialiștii în publicitate participă la sesiuni de brainstorming și studii de caz.

9. **Formarea prin rotație** – implementată în industria auto, unde mecanicii sunt mutați între diferite departamente pentru a învăța mai multe aspecte tehnice.

10. **Team-building-uri specializate** – folosite de firme de consultanță precum Deloitte pentru a îmbunătăți comunicarea și colaborarea între angajați.

## **4. COSTURI ȘI BENEFICII ALE INSTRUIRII**

Investiția în instruirea personalului implică costuri semnificative, inclusiv salariile instructorilor, materialele de pregătire, echipamentele necesare, timpul alocat și posibilele pierderi de productivitate. Cu toate acestea, beneficiile depășesc costurile, incluzând:

- Creșterea productivității și eficienței operaționale.
- Reducerea erorilor și a pierderilor financiare cauzate de lipsa de competențe.
- Creșterea satisfacției și loialității angajaților.
- Consolidarea imaginii și reputației organizației.

## **5. IMPACTUL PREGĂTIRII ASUPRA PLANIFICĂRII CARIEREI**

Planificarea carierei poate fi abordată din două perspective:

- **Abordarea organizațională** – focus pe promovări interne și dezvoltarea unei cariere în cadrul aceleiași companii.

- **Abordarea individuală** – accent pe dezvoltare personală, acumulare de competențe și identificarea oportunităților externe.

Firme precum IBM și Deloitte implementează strategii de planificare a carierei bazate pe programe de formare continuă și promovare internă. Pe de altă parte, companiile de tehnologie precum Google și Microsoft oferă angajaților oportunități de dezvoltare personală și mobilitate profesională internațională.

## **6. EVALUAREA PREGĂTIRII PROFESIONALE**

Evaluarea pregătirii constă în compararea rezultatelor obținute după instruire cu obiectivele stabilite inițial. Există patru niveluri principale de evaluare:

1. **Reacția** – măsoară nivelul de satisfacție al cursanților față de pregătire prin chestionare sau interviuri. De exemplu, Google folosește feedback anonim pentru a îmbunătăți sesiunile de training.

2. **Învățarea** – testarea cunoștințelor acumulate prin examene sau exerciții practice. Companii precum Microsoft implementează teste de certificare după fiecare curs de instruire.

3. **Comportamentul** – analiza modului în care pregătirea a influențat performanța la locul de muncă. McDonald's monitorizează progresul angajaților prin evaluări ale managerilor.

4. **Rezultatele** – măsurarea impactului asupra obiectivelor organizației, cum ar fi creșterea productivității sau reducerea erorilor. Toyota utilizează analiza KPI-urilor pentru a evalua eficiența instruirii angajaților din producție.

Metodele de evaluare pot include:

- **Post-măsurarea** – analiza performanței angajaților după instruire.
- **Pre și post-măsurarea** – compararea rezultatelor înainte și după instruire.
- **Pre și post-măsurarea cu grup de control** – compararea progresului celor instruiți cu un grup care nu a beneficiat de instruire.

## **7. STADIILE CARIEREI**

Conform modelelor de dezvoltare profesională, cariera unui angajat poate fi împărțită în următoarele etape:

1. **Explorarea (18-25 ani)** – Perioada de acumulare a cunoștințelor și testare a direcției profesionale. Internshipurile la companii precum Google și Amazon ajută tinerii să își descopere interesele profesionale.

2. **Încercare și autonomie (25-40 ani)** – Angajații își dezvoltă competențele și se stabilesc într-un domeniu profesional, cu promovări și specializări. De exemplu, Tesla oferă inginerilor săi oportunități de certificare continuă.

3. **Criza de la mijlocul carierei (40-45 ani)** – O perioadă de reevaluare a parcursului profesional. Managerii din firme de consultanță precum Deloitte își pot schimba domeniul prin programe de reconversie profesională.

4. **Maturitatea (45-55 ani)** – Angajații ating un nivel înalt de competență și ocupă funcții de conducere. IBM promovează lideri din interior prin programe de dezvoltare managerială.

5. **Retragerea (55+ ani)** – Perioada în care se transmit cunoștințele către generația următoare. Companii precum Siemens oferă programe de mentorat pentru angajații seniori.

## **8. TIPURI DE MIȘCARE ÎN CARIERĂ**

1. **Mișcarea verticală** – promovarea într-o funcție superioară (exemplu: un specialist IT la Microsoft devine manager de echipă).

2. **Mișcarea orizontală** – schimbarea domeniului de activitate în cadrul aceleiași companii (exemplu: un angajat Google trece de la marketing la dezvoltare de produs).

3. **Mișcarea diagonală** – schimbarea simultană a poziției și a departamentului (exemplu: un analist financiar la Amazon devine manager de operațiuni într-o altă divizie).

4. **Mișcarea centripetă** – angajații din filiale sunt promovați la sediul central al companiei (exemplu: un manager dintr-un magazin Zara dintr-o țară este transferat la sediul principal din Spania).

## **CONCLUZII**

Instruirea și pregătirea personalului reprezintă investiții esențiale pentru orice organizație care dorește să rămână competitivă. Un sistem eficient de formare contribuie la creșterea productivității, la reducerea fluctuației de personal și la dezvoltarea profesională a angajaților. Lipsa unui program de instruire poate afecta reputația companiei și poate genera costuri suplimentare legate de ineficiență și erori.

## **REFERINȚE:**

1. Avansează în carieră cu Certificatele de Carieră Google . (n.d.). [https://civic.md/anunturi/instruiri/80847-avanseaza-in-cariera-cu-certificatele-de-cariera-google.html#google\\_vignette](https://civic.md/anunturi/instruiri/80847-avanseaza-in-cariera-cu-certificatele-de-cariera-google.html#google_vignette)
2. Baieșu Marina. *Pregătirea profesională și dezvoltarea carierei*.
3. Centrul de Formare Continuă și Leadership, Universitatea Pedagogice de Stat «Ion Creangă» din Chișinău (n.d.). <https://cfcl.upsc.md/>
4. Centrul de Resurse pentru Formare Continuă (n.d.). <https://crfc.usm.md/?utm>
5. Programe cu activitati de mentorat – avantaje și studii de caz <https://mentiway.com/ro/beneficiile-si-efectele-mentoratului-in-cadrul-unei-companii-studii-de-caz/>
6. Școala ASEM de formare continuă (2025). <https://formare.ase.md/perfectionare-cadre-didactice/>

**Coordonator științific: BAIEȘU Marina, dr., conf. univ.,**  
Academia de Studii Economice din Moldova  
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)  
e-mail: [baiesu.m@ase.md](mailto:baiesu.m@ase.md)