

THE PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES WITHIN Î.M. „EFES VITANTA MOLDOVA BREWERY” S.A.

DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR DIN CADRUL COMPANIEI Î.M. „EFES VITANTA MOLDOVA BREWERY S.A.”

MANAF Ionela, studentă, specialitatea: BA

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: manaf.ionela@ase.md

Abstract: Efes Moldova has been recognized as the best employer in the country for the second consecutive year, reflecting the high level of employee satisfaction and engagement. This recognition highlights the company's commitment to the professional and personal development of its team through a strong organizational culture based on constructive feedback, trust, and transparency. By promoting its core values – passion, collaboration, and responsibility – Efes Moldova fosters a supportive work environment, providing growth opportunities and a distinctive professional experience. The company aims to become the employer of choice, ensuring optimal conditions for employees to feel valued and motivated to contribute to the organization's success.

Key words: Employer of choice, employee satisfaction, professional development, organizational culture, feedback, employee engagement.

JEL CLASSIFICATION: M12, M14, M52, M53

INTRODUCERE

Într-un mediu de afaceri dinamic, dezvoltarea personală și profesională a angajaților este esențială pentru succesul organizațiilor. Investițiile în formare continuă contribuie la performanța companiei, satisfacția angajaților și dezvoltarea sustenabilă. În contextul transformărilor economice și tehnologice actuale, investiția în dezvoltarea capitalului uman devine o necesitate strategică pentru companiile care își propun să rămână competitive pe termen lung.

Această lucrare analizează percepțiile angajaților Î.M. „Efes Vitanta Moldova Brewery” S.A. privind oportunitățile de dezvoltare în cadrul companiei. Cercetarea, bazată pe un chestionar, explorează provocările și oportunitățile legate de training, mentorat și avansare în carieră.

Scopul studiului este de a evidenția importanța dezvoltării angajaților și impactul asupra eficienței organizaționale. Lucrarea își propune să evalueze satisfacția angajaților față de programele de formare existente, precum și să identifice principalele nevoi și așteptări legate de dezvoltarea profesională. De asemenea, cercetarea urmărește să ofere o imagine clară asupra percepțiilor angajaților privind oportunitățile de creștere în cadrul companiei.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Ce este dezvoltarea "personală" și cea "profesională"? În primul rând nu pot fi separate decât artificial, de exemplu, în scopuri didactice. În realitate, dezvoltarea personală și profesională sunt profund interconectate, fiind diferite fațete ale aceluiași efort de a progresa. Aceste aspecte ale vieții noastre se influențează reciproc și contribuie la o identitate completă și echilibrată. Toată lumea, indiferent de vârstă sau job, vrea să se îmbunătățească în viața personală și profesională. Există strategii eficiente pentru a dezvolta abilități și a îmbunătăți personalitatea, de la auto-reflecție la cursuri. E important ca aceste metode să fie aplicate cu atenție, ideal cu ajutorul unui consilier expert, care oferă suport și motivație pentru a atinge potențialul maxim (Stancu, 2023, p.4).

Dezvoltarea personală și profesională se susțin reciproc în procesul de creștere și evoluție a individului. Această dezvoltare personală se axează pe bunăstare, satisfacție emoțională și îmbunătățirea continuă a abilităților personale, în timp ce dezvoltarea profesională se concentrează pe avansarea în carieră, acumularea de expertiză și atingerea unor obiective profesionale specifice. Ambele dimensiuni sunt esențiale pentru succesul unei persoane, contribuind nu doar la îmbunătățirea calității vieții, ci și la crearea unor oportunități mai bune în mediul profesional. Astfel, o abordare integrată a dezvoltării personale și profesionale poate duce la realizări semnificative în viața fiecărei persoane (Stancu, 2023, p.2).

Dezvoltarea profesională este importantă deoarece are puterea de a deschide oportunități de avansare în carieră. Ajută la perfecționarea abilităților existente și învățarea altora noi. De asemenea, acest element contribuie la evidențierea personalității într-un grup de solicitanți, arătând că au fost finalizate programe de dezvoltare profesională sau certificări suplimentare incluse în CV, poate ajuta mult la vizibilitatea specialistului într-un domeniu. Angajații care dau dovadă de inițiativă în învățarea independentă pot semnaliza angajatorilor că sunt deschiși la experiențe noi și că sunt entuziasmați să crească în continuu (Parsons, 2025).

Un articol din Business News Daily sugerează că firmele ar trebui să ofere oportunități de dezvoltare profesională angajaților pentru a reduce fluctuația. Aceasta poate crește încrederea angajaților în munca lor, ceea ce duce la o satisfacție mai mare, performanță și productivitate. Investiția în programe de formare profesională le arată angajaților că firma se preocupă de succesul lor și vrea să le sprijine avansarea (Thompson, 2021).

Obiectivele de dezvoltare personală pot influența viața personală și profesională. Aceasta menține motivația și oferă scopuri de atins. Ajută la descoperirea abilităților și a talentelor ascunse, oferind oportunitatea de a excela într-un domeniu sau de a îmbunătăți aspectele slabe.

Obiectivele comune de dezvoltare personală includ:

Nu mai amâna; Organizează-te; Să devenim mai proactivi; Gestionăți mai bine nivelul de stres; Fii mai rezistent; Fii mai atent / prezent în moment; Îmbunătățește voința; Practicați recunoștința; Renunțați la obiceiurile proaste;... (Stephens, 2022).

Dezvoltarea profesională a angajaților este esențială, oferind oportunități de formare pentru îmbunătățirea competențelor. Investiția în talentul intern contribuie semnificativ la succesul organizației. Alocând resurse pentru programe de formare individuale și de grup, se facilitează învățarea continuă prin acces la resurse online, inclusiv webinarii, coaching și cursuri de eLearning (Thompson, 2021).

În 2003, Efes Vitanta Moldova Brewery S.A. (în continuare EVMB, Efes Moldova) devine entitate fiică a Efes Breweries Internațional, parte a Grupului Anadolu Efes. În urma încorporării a Efes Moldova în Grupul Anadolu Efes, în perioada anilor 2003-2019 s-au suportat investiții semnificative, de cca 171,5 mil. USD în scopul procurării echipamentului necesar desfășurării activității, dar și pentru promovarea produselor atât pe piața locală cât și pe cea internațională.

La Î.M. „Efes Vitanta Moldova Brewery” S.A., activează circa 350 de angajați, prin urmare, aproximativ **20.29%** dintre persoanele din companie au răspuns la chestionar.

Fiindcă a crește pe plan personal este la fel de important precum a crește pe plan profesional, Efes Moldova oferă diferite perspective și oportunități angajaților săi. Echipa de resurse umane se ocupă, la sfârșitul fiecărui an, de elaborarea unui grafic de training-uri pentru fiecare departament al companiei. Instruirea rămâne o parte integrantă a misiunii Efes Vitanta Moldova Brewery, iar în anul 2024 au fost petrecute 8.688 de ore de formare, ceea ce reprezintă o medie de 24 de ore per angajat.

Pentru a analiza percepțiile angajaților de la Î.M. „Efes Vitanta Moldova Brewery” S.A. privind dezvoltarea personală și profesională, a fost realizat un sondaj online prin Google Forms. Cercetarea a avut loc în martie 2025 și a implicat participarea a 71 de angajați din cadrul întreprinderii.

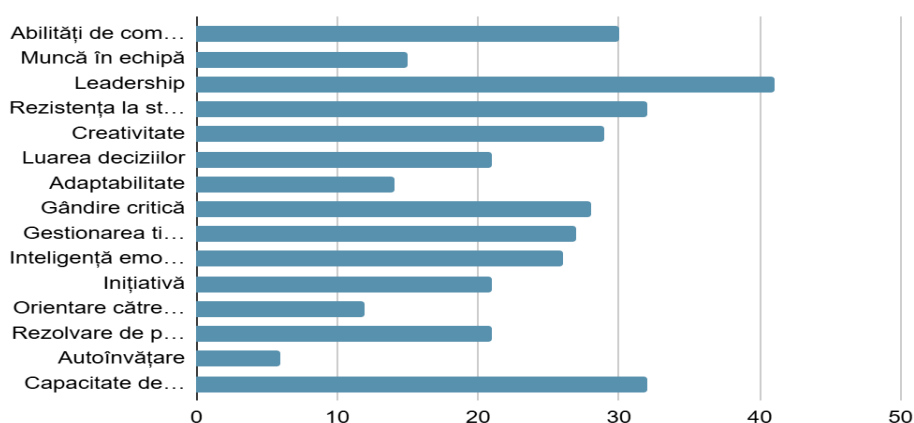


Figura 1. Ce calități personale și profesionale doriți să vă dezvoltați/perfecționați în viitor? (selectați câte 5 variante)

Sursa: Realizată de autor pe baza rezultatelor sondajului

Analiza a top 5 calități personale și profesionale pe care angajații doresc să le dezvolte evidențiază un interes major pentru: **Leadership (41 voturi)**, urmat de **Capacitatea de analiză/Rezistența la stres (32 voturi)**, **Abilitățile de comunicare (30 voturi)** și **Creativitatea (29 voturi)**. Aceste rezultate indică o dorință puternică de a-și îmbunătăți abilitățile de conducere, gestionarea stresului și competențele analitice și de comunicare.

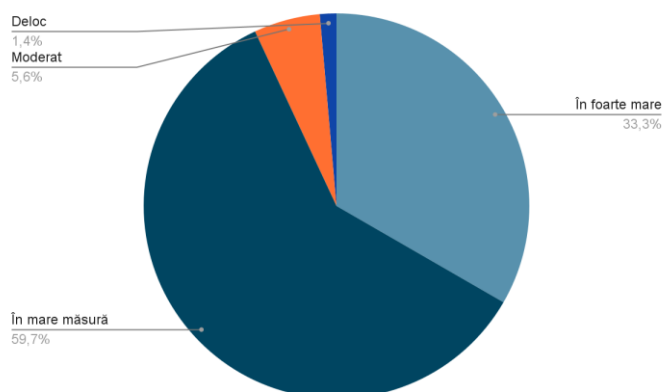


Figura 2. Considerați că aveți oportunități adecvate pentru dezvoltarea abilităților personale la locul de muncă ?

Sursa: Realizată de autor pe baza rezultatelor sondajului

Analiza percepțiilor angajaților arată că **59,7%** sunt **în mare măsură de acord**, **33,3%** sunt **în foarte mare măsură de acord**, iar **5,6%** au o opinie **moderată**. Aceste rezultate indică o tendință generală de acord sau satisfacție în rândul majorității respondenților.

Analiza forței de muncă evidențiază o echipă stabilă și experimentată, cu 51% dintre angajați având peste 6 ani de experiență și 80% având vârste cuprinse între 25 și 45 de ani. Mediul de lucru este evaluat favorabil, iar 56% dintre angajați se simt apreciați. În plus, 65% dintre respondenți își exprimă satisfacția față de programele de formare profesională.

Preferințele pentru dezvoltarea profesională se concentrează pe metode practice, cum ar fi atelierele externe 75,8%, formările interne 66,1% și coaching-ul/mentoratul 57,7%, accesul la mentorat fiind disponibil pentru o majoritate 54% într-o mare măsură, 22% moderat.

Cu toate acestea, există și aspecte care necesită atenție. Deși majoritatea 47% percepe oportunități de avansare, o proporție semnificativă 21% are o opinie neutră, indicând necesitatea unei comunicări mai clare.

De asemenea, în timp ce 51% dintre respondenți consideră resursele pentru gestionarea stresului utile, 22% au o opinie moderată, sugerând posibile îmbunătățiri în ceea ce privește accesibilitatea și eficiența acestora.

În ceea ce privește relevanța programelor de formare continuă, 13% au o opinie moderată, ceea ce ar putea indica necesitatea unor ajustări în conținut sau metodologie pentru a răspunde mai bine așteptărilor angajaților și dinamicii pieței muncii.

CONCLUZII

Analizând răspunsurile la chestionarul administrat angajaților de la Î.M. „Efes Vitanta Moldova Brewery” S.A., se conturează o imagine clară a percepțiilor referitoare la dezvoltarea profesională în cadrul companiei.

Majoritatea angajaților apreciază mediul de lucru, în special suportul pentru atingerea obiectivelor, inovația și recunoașterea contribuțiilor personale. Satisfacția față de programele de formare este mare, dar există și unele rezerve din partea unor respondenți.

Rezultatele indică, de asemenea, domenii ce necesită îmbunătățiri. Deși mulți identifică oportunități de avansare, claritatea și transparența acestora pot fi optimizate. În plus, feedback-ul oferit de superiori este valoros, însă atât calitatea, cât și frecvența acestuia pot fi îmbunătățite.

Angajații exprimă o preferință pentru workshop-uri externe și pentru traininguri interne, orientate spre învățare practică. De asemenea, mentoratul și coachingul sunt disponibile, însă pot fi extinse și organizate mai eficient pentru a răspunde nevoilor angajaților, contribuind astfel la dezvoltarea continuă a competențelor.

Percepția generală este că organizația furnizează un mediu de lucru în care angajații se simt, în linii mari, apreciați și susținuți în dezvoltarea lor profesională. Această atmosferă pozitivă contribuie la creșterea satisfacției și a motivației în rândul angajaților. Cu toate acestea, există oportunități concrete de a întări și mai mult aceste aspecte prin clarificarea oportunităților de carieră disponibile, îmbunătățirea procesului de feedback, care să fie nu doar periodic, ci și constructiv, și diversificarea resurselor de dezvoltare, având în vedere preferințele și nevoile variate ale angajaților. Această abordare ar putea contribui semnificativ la crearea unui mediu de lucru și mai stimulat, în care fiecare angajat să se simtă valorizat și încurajat să își atingă potențialul maxim.

REFERINȚE:

1. Î.M. Efes Vitanta Moldova Brewery S.A. (2025). <https://efesmoldova.md>
2. Meyer, T. (2023, October 19). *Cum să încurajați angajații să urmeze dezvoltarea profesională*. Business News Daily. <https://www.businessnewsdaily.com/10092-encourage-professional-development.html>
3. Parsons, L. (2025). *Why is Professional Development Important? Professional & Executive Development*. <https://professional.dce.harvard.edu/blog/why-is-professional-development-important/#Benefits-of-Professional-Development-for-Employees>
4. Raportul Conducerii 2023, Î.M. Efes Vitanta Moldova Brewery S.A.. (2023): www.Raportul-Conducerii-2023-Efes-Moldova
5. Stancu, D. (2023). *Dezvoltare Personală și Profesională*. <https://biblioteca.utcluj.ro/files/carti-online-cu-coperta/661-6.pdf>
6. Stephens, A. (2022). *Why Both Personal and Professional Development Are Important*. Peoplesense. <https://www.peoplesense.com.au/news/article/07072022-239/why-both-personal-and-professional-development-are-important>
7. Thompson, M. (2021). *Ghid de dezvoltare personală și profesională*. <https://wethrive.net/guides/personal-professional-development-guide/>

Coordonator științific: Angela SOLCAN, conf. univ., dr.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: ansolcan@ase.md