СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ

Роман ШУБЕРНЕЦКИ,

студент 4 курса, Факультет Экономических наук,
Молдавский Государственный Университет

CZU: 005.963:331.108.45 Email:romashasuber@mail.ru

This paper explores modern approaches to employee training and professional development, with a focus on FLAGMAN-D SRL. It identifies common challenges faced by SMEs, such as lack of structured learning strategies and limited resources, and proposes a personalized, digitally supported training system. The model integrates modular content, gamification, peer-to-peer learning, and performance-based assessment to increase motivation, engagement, and retention. By aligning individual learning paths with organizational goals, the research emphasizes the creation of a continuous learning culture and the development of an internal talent pipeline. The proposed strategy aims to enhance workforce competence, productivity, and corporate sustainability using cost-effective digital tools.

В дипломной работе рассматриваются современные подходы к развитию системы обучения и профессионального роста сотрудников, а также предложены пути её усовершенствования на примере компании FLAGMAN-DSRL. Основное внимание в третьей главе сосредоточено на формировании персонализированной стратегии обучения с применением цифровых технологий, что особенно актуально в условиях ускоренной цифровизации экономики, роста конкуренции и стремительных изменений на рынке труда.

Проведённый анализ показал, что в FLAGMAN-DSRL наблюдаются типичные проблемы, характерные для малых и средних предприятий: отсутствие четкой стратегии обучения, слабая мотивация сотрудников к развитию, ограниченность ресурсов на профессиональное образование, недостаточная гибкость учебных программ, а также нехватка механизмов обратной связи и оценки результатов обучения. Всё это снижает потенциал роста компании, влияет на вовлечённость персонала и препятствует адаптации к новым условиям.

Для решения выявленных проблем была разработана система персонализированного обучения, которая основывается на индивидуальных траекториях развития сотрудников. Предлагается внедрение многоуровневой модели, включающей следующие ключевые элементы:создание цифровой обучающей среды (lms), позволяющей адаптировать содержание курсов под конкретные должно-

сти и профессиональные потребности; модульное обучение, разбитое на блоки по направлениям (управление, коммуникация, it, финансы и др.), что обеспечивает гибкость и вариативность развития; использование геймификации для повышения мотивации: рейтинги, бейджи, уровни, внутренние соревнования; наставничество и peer-to-peer обучение (взаимообучение между коллегами), что особенно эффективно при ограниченных финансовых ресурсах; оценка результатов обучения через регулярную аттестацию, самооценку и kpi-показатели эффективности.

Центральным элементом предложенной модели является индивидуализация — подход, при котором каждый сотрудник получает доступ к тем учебным модулям и ресурсам, которые соответствуют его текущему уровню, профессиональным целям и задачам компании. Такой подход позволяет не только улучшить результаты обучения, но и значительно повысить вовлеченность сотрудников в процесс саморазвития, что особенно актуально в условиях текучести кадров и кадрового дефицита.Также разработан механизм формирования кадрового резерва компании, включающий в себя отбор сотрудников с высоким потенциалом, их обучение лидерским навыкам, делегирование проектных задач и участие в управленческих инициативах. Это позволит снизить зависимость от внешнего найма, сократить расходы на подбор новых сотрудников и обеспечить преемственность в управлении.

Одной из важнейших задач является создание культуры непрерывного обучения внутри организации. Предлагается интегрировать обучение в ежедневную деятельность компании, сделать его частью рабочих процессов, внедрить обучение в формате микрокурсов и мини-лекций, а также развивать неформальные форматы — утренние обучающие брифинги, деловые игры и кейс-сессии. Также важную роль играет вовлеченность руководителей, которые должны не только поддерживать инициативы сотрудников, но и активно участвовать в образовательном процессе.

Внедрение описанной модели не требует значительных инвестиций, поскольку большинство инструментов базируются на существующих цифровых решениях с открытым доступом или на внутренних ресурсах компании. Это особенно важно для малых и средних предприятий, которым необходимо экономически эффективное, но в то же время стратегически ориентированное решение в сфере управления персоналом. Ожидаемый эффект от реализации предложенных мероприятий включает:повышение уровня компетентности персонала; рост удовлетворённости работой и снижение текучести кадров; формирование устойчивого кадрового резерва; увеличение производительности труда и качества клиентского сервиса; улучшение внутреннего климата и укрепление корпоративной культуры.

Работа опирается на современные научные подходы к управлению человеческими ресурсами, практики ведущих международных компаний (Google, Deloitte, PwC), а также на анализ внутренних материалов FLAGMAN-D SRL,

включая отчёты по обучению, результаты анкетирования сотрудников и данные о показателях вовлечённости и эффективности.

Таким образом, разработанная концепция персонализированного обучения с использованием геймификации и цифровых платформ представляет собой универсальное и адаптивное решение, способное существенно повысить стратегическую устойчивость и конкурентоспособность компании в долгосрочной перспективе. Она может быть масштабирована и применена в других организациях с аналогичной структурой и уровнем зрелости HR-процессов.

Список литературы:

1. SÂRBU, O. The reflection of population's occupational situation at its revenues and expenditures level. In: *Journal of Scientific Papers Series "Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development"*. Bucureşti, 2012, Vol. 12(4), pp. 96–106. ISSN 2284-7995.
2. SÂRBU, O., COŞER, C. Assessment of human potential increase by stimulating the degree of employees labor satisfaction. In: *Journal of Scientific Papers Series "Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development"*. Bucureşti, 2017, Vol. 17(2), pp. 309–313. ISSN 2284-7995.
3. ŞEKŞNIA, S.*Managementul resurselor umane în organizaţia modernă* [online]. 2002. 67 p. ISBN 5-87057-317-3. [Accesat: 03.03.2025]. Disponibil: https://studfile.net/preview/4283643/
4. SOLOVOVA, N.*Managementul resurselor umane* [online]. 2019. 142 p. ISBN 978-5-7883-1431-0. [Accesat: 20.03.2025]. Disponibil:https://rb.gy/tazsds
5. ŢIBAREVA, M.*Managementul personalului* [online]. 2020. 70 p. ISBN 978-5-7883-1493-8. [Accesat: 02.03.2025]. Disponibil: https://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnye-izdaniya/Kadrovyi-menedzhment-ucheb-posobie-Tekst-elektronnyi-84912/1/Цибарева%20М.Е.%20Кадровый%20менеджмент%202020.pdf

Рекомендовано
***Ольга СЫРБУ**, др., конф. унив.*