ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ S.A. LACTIS

Анастасия ПЭЛИЙ (МАКОВЕЙ)

CZU: 005.966:334.722.8(478) annastasia.120102@gmail.com

Effective human resource management is a key element of successful enterprise operations in the modern business environment. An analysis of S.A. LACTIS identified issues in career planning and personnel development. The proposed solution involves implementing an innovative platform for employee assessment and development, enhancing staff retention, productivity, and the company's competitiveness. The program provides personalized recommendations, supporting the professional growth of employees and the achievement of corporate goals.

В современном бизнес-окружении эффективное управление человеческими ресурсами становится ключевым элементом успешной деятельности предприятий. ***Актуальность темы*** заключается в том, что в наше время, когда бизнес-среда подвергается постоянным изменениям, а требования к квалификации сотрудников становятся все более высокими, вопросы планирования карьеры и развития персонала приобретают значимость для устойчивого успеха предприятия.

Процесс планирования карьеры и развития персонала охватывает как индивидуальные амбиции и цели сотрудников, так и стратегические шаги, и инициативы предприятия. Для сотрудника это определение карьерных целей, планирование этапов для их достижения, приобретение необходимых навыков. Со стороны организации этот процесс включает в себя разработку политики управления кадрами, создание структуры для обучения и развития, обеспечение соответствия целям организации [2, с. 53; 1, с. 61]. Правильное сочетание данных аспектов способствует профессиональному росту сотрудников и повышению производительности предприятия.

Предприятие S.A. LACTIS осуществляет управление человеческими ресурсами в соответствии с управленческими функциями (планирование потребности в человеческих ресурсах, организация персонала на предприятие, координация и мотивация персонала на предприятие, контроль за деятельностью персонала) [3, 4]. Однако в результате проведенного анализа деятельности по планированию карьеры и развития персонала предприятия S.A. LACTIS были выявлены несколько ключевых проблем, затрудняющих эффективность управления персоналом и влияющих на конкурентоспособность организации, а именно пренебрежение учётом данных о персонале, ограниченный набор методов обучения персонала, неразвитая система планирования карьерного роста. Для реше-

ния выявленных проблем необходим проект по совершенствования карьерного планирования и развития персонала, а точнее специализированная программа.

Программа представляет собой инновационную платформу, где у каждого сотрудника предприятия свой персональный доступ (имя, фамилия, пароль), для прохождения тестов, оценки знаний и навыков, а также для получения рекомендаций по развитию и дальнейшему планированию карьерного роста. Разработка и реализация проекта на предприятие требует тщательного планирования и структурирования этапов, представленных на *рис.1*.

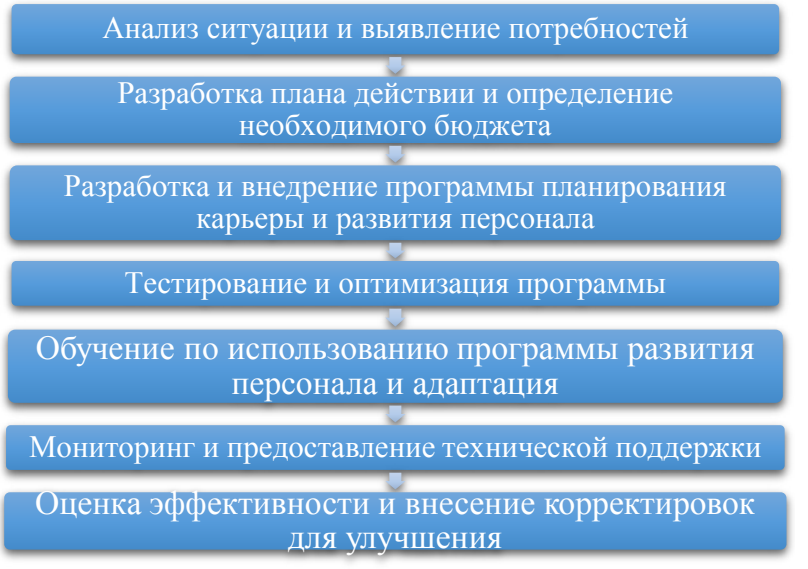


Рис.1. Этапы реализации проекта

Источник: разработано автором

Эффективная оценка сотрудников играет важнейшую роль в процессе управления персоналом, способствуя их профессиональному росту и развитию. Она обеспечивает прозрачность и объективность в определении уровня компетенций, а также помогает выявить сильные стороны и области, требующие улучшения. В основе успешной системы оценивания лежат четкие критерии и конструктивные рекомендации, основанные на результатах тестирования. Пример системы оценивания сотрудников и рекомендации, которые они будут получать исходя из количества набранных баллов, представлен ниже [5].

Система оценивания:

1. От 0 до 8 баллов. Вы только начинайте свою карьеру, вы еще недостаточно инициативны и аналитичны. Вам необходимо многое усвоить и проявлять как можно больше активности. *Результат:* обязательное посещение тренинга для развития профессиональных знаний в вашей деятельности!

2. От 9 до 18 баллов. Вы имеете хорошее понимание работы и знания в своей области, но для достижения высокого профессионального уровня обратите внимание на аспекты, которые можно улучшить. *Результат:* вы получите пользу от посещения тренинга и укрепите свой познания в данной области.

3. От 19 до 24 баллов. Вас можно назвать профессионалом. Вы активно работаете, понимаете рыночные механизмы и умеете находить общий язык с людьми. *Результат:* рекомендуется участвовать в тренингах, чтобы быть в курсе инновации.

4. От 25-27 баллов. Впечатляющие результат, у вас есть потенциал проводить тренинги и делится своим опытом с другими сотрудниками. Ваша работа отличается высоким результатом, поэтому это не останется незамеченным при принятии решения об вашем карьерном росте.

Из данной системы оценки видно, что у каждого сотрудника будет возможность улучшить свои знания и навыки. При принятии решения о повышение в должности будут учитывать результаты тестировании и показатели производительности сотрудника.

Результативность проекта зачастую оценивается через доходы, которые он приносит, они могут быть как прямыми, так и косвенными. В случае, когда доходы от проекта являются косвенными, их вклад в финансовые показатели компании не так легко определить, как в случае с прямыми доходами. Исходя из этого результативность проекта определяется такими показателями, как: снижение текучести кадров, повышение производительности труда, производство качественной продукции, улучшение репутации, повышение конкурентоспособности.

В заключение, внедрение системы оценки и развития персонала на предприятии S.A. LACTIS позволяет не только объективно оценивать текущие компетенции сотрудников, но и предоставляет четкие рекомендации для их профессионального роста. Это способствует повышению производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению общей конкурентоспособности компании. Благодаря инновационной платформе каждый сотрудник получает персонализированную поддержку, что создает благоприятные условия для достижения как индивидуальных, так и корпоративных целей.

Библиография:

1. БИРЮКОВ В.В. Управление развитием персонала: Учебное пособие. Омск: Издательство ОмГА, 2019. 168 с.
2. КИСЕЛЕВА, Е. В. Планирование и развитие карьеры: Учебное пособие. Вологда: Легия, 2010. 332 с.
3. https://lactis.md/ru/o-nas
4. https://www.data2b.md/ru/companies/1003602151429/sa-lactis
5. https://hrtime.ru/material/test-dlia-menedzhera-po-prodazham-s-otvetami-23083/

Научный руководитель
***Вероника ПРИСЭКАРУ,** др., конф. унив.*