

«2023թ. ՀՀ ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 14-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ

II ՓՈՒԼ

«2023թ. ՀՀ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ» անվանակարգում հայտարարված մրցույթի 14-րդ շրջանի երկրորդ փուլին ներկայացվում է հինգ հարցից բաղկացած մեկ հարցաշար, մեկ խնդիր, առաջադրանքներ՝ «Հակասություններ և բացահայտումներ» ու «Գրագիտություն և իրազեկվածություն» թեմաներից, ինչպես նաև հոգեմտածողությանը վերաբերող առաջադրանքից:

Հարցաշարի 1-ին, 2-րդ և 5-րդ հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր, իսկ 3-րդ և 4-րդ հարցերի ճիշտ պատասխանները կգնահատվեն յուրաքանչյուրը 5 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր (առավելագույնը՝ 16 միավոր):

Խնդրի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 5 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր: Օրինակով հիմնավորման դեպքում ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 8 միավոր՝ սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հակասություններ և/կամ բացահայտումներ» առաջադրանքի ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 4 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Գրագիտություն և իրազեկվածություն» առաջադրանքի յուրաքանչյուր ճիշտ պատասխանը կգնահատվի 2 միավոր, սխալ պատասխանը՝ 0 միավոր:

«Հոգեմտածողություն» առաջադրանքի հիմնավոր պատասխանը կգնահատվի՝ 5 միավոր:

Երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից հնարավոր է վաստակել ոչ ավելի քան 31 միավոր:

Երկրորդ փուլին ներկայացված առաջադրանքներից առավել բարձր միավորներ հավաքած մասնակիցների անունը, ազգանունը, միավորների թիվը (աճման կարգով) կտպագրվի ամսագրի հաջորդ համարներում, որպեսզի յուրաքանչյուր ընթերցող նույնպես մասնակիցը դառնա հաղթողի որոշման գործընթացին:

Երկրորդ փուլի առաջադրանքների պատասխաններն ուղարկել press@gortsq.am էլեկտրոնային հասցեին մինչև 2023թ. սեպտեմբերի 29-ը: Առաջադրանքների ճիշտ պատասխանները կտեղադրվեն www.gortsq.am կայքէջում՝ 2023թ. սեպտեմբերի 30-ին:

ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ – Մրցանակաբաշխությունը, պատվոգիրը, HR-ի միջազգային խորհրդանիշով ոսկեպատ շքանշանը, հուշանվերը և վկայական հանձնելու արարողությունը տեղի կունենա 2024 թվականի փետրվարին՝ Ծաղկածորում:

ՀԱՐՑԱՇԱՐԸ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆԸ

1. Աշխատողն աշխատանքի է ընդունվել 200 000 դրամ աշխատավարձով: Աշխատանքի ընդունվելուց տաս ամիս հետո աշխատավարձի չափը փոփոխվել է և սահմանվել է 250 000 դրամ:

Աշխատանքային գործունեության տաս ամսվա ընթացքում աշխատողը չի ունեցել լիարժեք և ամբողջական ամիս՝ կամ գտնվել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ կամ պարապուրդում կամ էլ զինվորական վարժանքում: Միջին ամսական աշխատավարձը պետք է հաշվարկել՝

ա. 200 000 դրամից, թե

բ. 250 000 դրամից, թե

գ. 225 000 [$(200\ 000 + 250\ 000) / 2$] դրամից:

2. Աշխատանքի ընթացքում աշխատողը թույլ է տվել վարչական իրավախախտման հատկանիշներ ունեցող գործողություններ, որի համար նրա նկատմամբ կիրառվել է վարչական տույժ: Գործատուն իրավունք ունի՝ նրա նկատմամբ կիրառել նաև կարգապահական տույժ:

ա. ոչ չի կարող կիրառել, քանի որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 225-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային կարգապահության յուրաքանչյուր խախտման համար կարող է նշանակվել մեկ կարգապահական տույժ.

բ. կարող է կիրառել, քանի որ վարչական և կարգապահական տույժերը իրարից տարբեր ներգործության ձևեր են.

գ. կիրառելը, չկիրառելը որոշում է գործատուն՝ խորհրդակցելով վարչական մարմնի ղեկավարի հետ:

3. Ինչ հետևանք կարող է առաջացնել, եթե կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններում (գործատուի ներքին իրավական ակտում) չսահմանվի կազմակերպության ղեկավար պաշտոնատար անձանց կողմից զբաղեցվող պաշտոնների ցանկը: Պատասխանի տարբերակներ չեն առաջարկվում: Գրեք Ձեր տարբերակը:

Պատասխան

Այդ դեպքում ղեկավար պաշտոնատար անձանց կողմից հիմնական ժամանակից դուրս կատարած աշխատանքը կհամարվի արտաժամյա աշխատանք և պետք է վճարվի արտաժամյա աշխատանքի համար նախատեսված կանոններով:

4. Ի՞նչ տեղեկատվություն պետք է պահանջել աշխատանքի ընդունվող անձից, եթե նա հայտարարում է, որ տվյալ աշխատանքն իր համար համարվում է համատեղությամբ աշխատանք:

Պատասխան

Աշխատողը պետք է հայտարարի՝

1. հիմնական աշխատաժամանակի տևողության մասին,
 2. հիմնական աշխատավայրում հանգստանալու և սնվելու համար սահմանված ժամանակի տևողության մասին,
 3. ամենամյա արձակուրդի ժամանակացույցի մասին,
 4. հիմնական վայրից գործուղման դեպքում՝ համատեղության վայրի գործատուին պետք է ներկայացնի գործուղման հրամանի պատճենը:
5. Տնտեսական գործունեությամբ զբաղվող սուբյեկտների կողմից միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու իրարից տարբերվող քանի ձև է սահմանված ՀՀ օրենսդրությամբ՝
- ա. ՀՀ օրենսդրությամբ միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու մեկ ձև է սահմանված.
- բ. ՀՀ օրենսդրությամբ միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու երեք ձև է սահմանված.
- գ. ՀՀ օրենսդրությամբ միջին ամսական աշխատավարձ հաշվարկելու չորս ձև է սահմանված:

Պատասխանի հիմնավորում

Ներկայացնենք միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման իրարից տարբերվող 4 կանոններն ըստ դեպքերի: Դրանք են՝

1. Ամենամյա արձակուրդ, կամ վերջնահաշվարկ կատարելու համար գործում է միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման այլ կանոն.
2. Ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ հաշվարկելու համար գործում է միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման մեկ այլ կանոն.
3. մայրության նպաստ հաշվարկելու համար գործում է միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման մեկ ուրիշ կանոն.

4. անհատ ձեռնարկատերին մայրության նպաստ նշանակելու համար գործում է միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման վերը նշված կանոններից տարբերվող բոլորվին այլ կանոն:

«2023Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 14-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ II ՓՈԽԼԻ

ԽՆԴԻՐԸ

Առողջապահական կազմակերպության տնօրենի և անձի միջև, որպես բժիշկ աշխատելու համար, կնքվել է անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր՝ 2019 թվականի դեկտեմբերի 30-ից 2021 թվականի դեկտեմբերի 31-ն ընկած ժամանակահատվածով (1): ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի թիվ 1599-Ն որոշման համաձայն՝ աշխատողն ունի երկարացված՝ 35 օր, իսկ ՀՀ կառավարության 2005 թվականի սեպտեմբերի 8-ի թիվ 1384-Ն որոշման համաձայն լրացուցիչ՝ 4 օր տևողությամբ ամենամյա արձակուրդի իրավունք (2): Նա դիմել և ստացել է վերոնշյալ արձակուրդները միաժամանակ՝ 39 օր տևողությամբ՝ 2020 թվականի հուլիսի 1-ից 2020 թվականի օգոստոսի 8-ը ներառյալ (3):

Աշխատողներին աշխատանքով չապահովելու օբյեկտիվ պատճառով գործատուն հայտարարել է պարապուրդ՝ առանց աշխատողներին այլ աշխատանք առաջարկելու (4): Պարապուրդի ընթացքում աշխատողը հիվանդացել է և ըստ նրա կողմից ներկայացրած ժամանակավոր անաշխատունակության թերթիկի 14 օր գտնվել է ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ (5): Աշխատանքները վերսկսելուց մեկ ամիս հետո աշխատողը վաղաժամ ծննդաբերել է հղիության 154-րդ օրը՝ ունենալով զույգ երեխա (6): Նրան հատկացվել է հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ 180 օր տևողությամբ (7): Ծննդաբերության արձակուրդից անմիջապես հետո աշխատողը դիմել և ստացել է երեխաների խնամքի արձակուրդ՝ 3 տարի տևողությամբ՝ միաժամանակ միասնական սոցիալական ծառայության տարածքային մարմիններից ստանալով մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ՝ 18.000 դրամի չափով (8): Չունենալով երեխային խնամող այլ անձ երեխայի հայրը դիմել և ստացել է 5 օրացուցային օր տևողությամբ հայրության արձակուրդի մի մասը՝ 2 օրացուցային օր (9): Գործատուի հրամանով հայրության արձակուրդի մյուս մասը՝ 3 օրացուցային օրը, աշխատողի ցանկությամբ միացվել է հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին (10): Տեղեկացված լինելով, որ երեխայի հայրը նույնպես իրավունք ունի ստանալու մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդ՝ դիմել և ստացել է երեխայի խնամքի արձակուրդ՝ կրկին 3 տարի տևողությամբ (11): Երեխայի խնամքի արձակուրդն ավարտվելուց հետո աշխատողն անցել է աշխատանքի և աշխատել է

մինչև աշխատանքային պայմանագրով սահմանված ժամկետի ավարտը (12): 2021 թվականի դեկտեմբերի 31-ին լուծվել է աշխատանքային պայմանագիրը՝ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով (13): Աշխատանքից ազատվելուց հետո չունենալով ապրուստի բավարար միջոցներ աշխատողը դիմել է միասնական սոցիալական ծառայություն գործազուրկի կարգավիճակ և գործազրկության նպաստ ստանալու խնդրանքով (14): Իրավասու մարմինները մերժել են դիմումը այն պատճառաբանությամբ, որ աշխատողը ստանում է մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ (15):

Առաջադրանք

Անհրաժեշտ է.

- 1. օգնել կազմակերպության աշխատակազմի կառավարման բաժնի ղեկավարին կողմնորոշվելու՝ վճարել՝ արդյոք աշխատողին ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ, թե՛ ոչ, եթե նրա մոտ ժամանակավոր անաշխատունակությունը ծագել է պարապուրդում գտնվելու ժամանակ,**
- 2. գտնել խնդրում առկա բոլոր սխալները:**

Պատասխան

1. Խնդրի 1-ին առաջադրանքի պարասխանը հետևյալն է՝ պարապուրդում գտնվող աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում չի կորցնում ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ ստանալու իրավունքը, հետևաբար գործարուն պարտավոր է պարապուրդում գտնվող աշխատողին վճարել ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:
2. Խնդրի 2-րդ առաջադրանքի պատասխանը հետևյալն է՝
 - ա. խնդրի 1-ին նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրով չի կարող սահմանվել պայմանագրի գործողության ժամկետ:
 - բ. խնդրի 3-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող աշխատողը կարող է օգտվել կամ երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդից: Նրան չի կարող տրվել, թե՛ երկարացված և թե՛ լրացուցիչ արձակուրդները՝ միաժամանակ:
 - գ. խնդրի 7-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ հղիության 154-րդ օրը վաղաժամ ծննդաբերության դեպքում աշխատողին տրվում է ծննդաբերության նպաստ՝ 70 օրվա հաշվարկով: Քանի որ աշխատողը վաղաժամ ծննդաբերել է զույգ

երեխա, ապա հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի փոխարեն նրան

կտրամադրվի ծննդաբերության արձակուրդ՝ 110 օր տևողությամբ:

դ. խնդրի 8-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ մինչև 2 տարեկան

երեխայի խնամքի նպաստի չափը 2021թ.-ին կազմել է 18000 դրամ՝ յուրաքանչյուր

երեխայի համար : Հետևաբար նրան պետք է տրամադրվեր 36 000 դրամ կամ

2023թ. հունվարի 1-ից հետո՝ 75 000 (37 500 + 37 500) դրամ:

ե. խնդրի 9-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ հայրության արձակուրդը մասերով չի տրամադրվում:

զ. խնդրի 10-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ հայրության արձակուրդն ամբողջությամբ կամ նրա մի մասը չի կարող միացվել ամենամյա արձակուրդին:

է. խնդրի 11-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ ծնողներից մեկին կարող է տրվել երեխայի խնամքի արձակուրդ:

ը. խնդրի 12-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝ պայմանագիրը կնքված է անորոշ ժամկետով, հետևաբար աշխատողը պետք է աշխատի առանց ժամկետի սահմանափակման:

թ. խնդրի 13-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝

- պայմանագիրը կնքված է անորոշ ժամկետով, հետևաբար աշխատողը չի կարող ազատվել աշխատանքից՝ 2021թ. դեկտեմբերի 31-ին՝ պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտն ավարտվելու հիմքով,

- դեկտեմբերի 31-ին չի կարող լուծվել աշխատանքային պայմանագիրը՝ պայմանագրի գործողության ժամկետի ավարտն ավարտվելու հիմքով, քանի որ եթե պայմանագրի գործողության ժամկետը համընկնում է հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի հետ, ապա ժամկետի ավարտի օր է համարվում դրան հաջորդող աշխատանքային օրը:

ժ. խնդրի 15-րդ նախադասությունում առակա է հետևյալ սխալը՝

- գործազրկության նպաստ գոյություն չունի:

- Իրավասու մարմինները չեն կարող աշխատողին մերժել գործազուրկի կարգավիճակ ստանալու խնդրանքը, ոչ թե այն բանի համար, որ աշխատողը ստանում է մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ, այլ զբաղված քաղաքացին չի կարող ճանաչվել գործազուրկ:

«2023Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 14-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

«ՀԱՎԱՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ/ԿԱՄ ԲԱՅԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐ»

Հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձն չի կարող զբաղեցնել իր կարգավիճակով չպայմանավորված պաշտոն պետական կամ տեղական ինքնակառավարման այլ մարմիններում, որևէ պաշտոն՝ առևտրային կազմակերպություններում, զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, կատարել վճարովի այլ աշխատանք, բացի գիտական, կրթական և ստեղծագործական աշխատանքից: Հակառակը կարելի է, օրինակ դպրոցի հիմնական ուսուցիչը, որի աշխատաժամանակի տևողությունը կազմում է շաբաթական 8 ժամ, կարող է զբաղեցնել պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմիններում պետական ծառայության վճարովի պաշտոն:

Պատասխան

- *Կարող է:*

«2023Թ.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 14-ՐԴ ՇՐՋԱՆԻ ԸՆՏՐԱԿԱՆ II ՓՈՒԼ

«ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՐԱՋԵԿՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ»

Թվարկել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանված այն դեպքերը, երբ աշխատողը պետք է տուժանք վճարի գործատուին:

Պատասխան

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատողը պետք է տուժանք վճարի գործատուին հետևյալ երկու դեպքերում՝

- 1. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 2.2-րդ մասով սահմանված այն դեպքերում, երբ աշխատողն ազատվում է սեփական նախաձեռնությամբ և չի պահպանում ծանուցման 30 օրյա (5 օրյա) ժամկետները.*
- 2. 2023թ. նոյեմբերի 30-ից ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը 18 ամսվա ընթացքում (սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել կամ մասնակի է հատկացվել ամենամյա արձակուրդը) չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք՝ աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողին ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասը չտրամադրելը պայմանավորված է եղել նշված ամբողջ ժամանակահատվածում*

աշխատողի՝ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդում գտնվելու կամ սույն հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կամ 4-րդ կետով սահմանված որևէ հանգամանքով:

«2023Թ. ՄԱՐԴԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԿԱՌԱՎԱՐԻՉ»

ՄՐՑՈՒՅԹԻ 14-ՐԴ ԸՆՏՐԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԻ II ՓՈԽԼԻ

ՀՈԳԵՄՏԱԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔԸ

Խնդիր.

Աշխատակիցների բարձր շրջանառություն՝ կարիերայի աճի հնարավորությունների բացակայության պատճառով

Համատեքստ.

Միջին տեխնոլոգիական ընկերությունում կադրերի բաժինը նկատել է աշխատողների բարձր շրջանառության մտահոգիչ միտում: Հետազոտություններից հետո պարզ է դառնում, որ շատ աշխատակիցներ հեռանում են, քանի որ նրանք ընկալում են կազմակերպության ներսում կարիերայի աճի հնարավորությունների բացակայությունը: Նրանք զգում են, որ իրենց հմտությունները արդյունավետ չեն օգտագործվում, և նրանց չի տրամադրվում առաջընթացի հստակ ուղի:

Տվեք Ձեր լուծումը՝ կադրերի հոսունությունը կասեցնելու համար, չէ, որ ցանկանում եք դառնալ մարդկային ռեսուրսների լավագույն կառավարիչ:

Լուծման տարբերակ. Կարիերայի զարգացման կայուն ծրագրի իրականացում

Նկարագրություն. Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինը կարող է լուծել այս խնդիրը՝ մշակելով և իրականացնելով կարիերայի զարգացման համապարփակ ծրագիր: Այս ծրագիրը կարող է ներառել հետևյալ բաղադրիչները.

- Անհատական Զարգացման Պլաններ. Կադրերը կարող են աշխատել ղեկավարների և աշխատակիցների հետ՝ ստեղծելու հարմարեցված ԱԶԾ-եր, որոնք ուղղագծում են կարիերայի կարճաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակները: Այս ծրագրերը կարող են բացահայտել հմտությունների բացերը և անհրաժեշտ ուսուցումը, նախագծերը և փորձը, որոնք անհրաժեշտ են այդ բացերը լրացնելու համար:
- Մենթորություն և քույզինգ. ստեղծեք մենթորության ծրագիր, որտեղ փորձառու աշխատակիցները կարող են ուղղորդել և մարզել կրտսեր անձնակազմին: Սա ոչ միայն օգնում է հմտությունների զարգացմանը, այլ նաև խթանում է երիտասարդների ներգրավվածության զգացումը:

- Ներքին աշխատաշուկայում առկա թափուր աշխատատեղերի մասին հայտարարություններ. խթանել ներքին շարժունակությունը՝ կանոնավոր կերպով կազմակերպության ներսում աշխատատեղերի փոխանակմամբ: Սա թույլ է տալիս աշխատակիցներին ուսումնասիրել տարբեր դերեր և բաժիններ՝ խրախուսելով նրանց մնալ ընկերությունում՝ իրենց կարիերան առաջ մղելու համար:
- Ուսուցում և հմտությունների զարգացում. Ապահովեք կանոնավոր վերապատրաստման դասընթացներ, սեմինարներ և մուտք դեպի առցանց դասընթացներ, որոնք համահունչ են աշխատակիցների կարիերայի նպատակներին: Սա ոչ միայն բարձրացնում է նրանց հմտությունները, այլև ցույց է տալիս ընկերության ներդրումը նրանց աճի մեջ:
- Կանոնավոր կատարողականի հետադարձ կապ. մենեջերները պետք է կանոնավոր կատարեն կատարողականի գնահատումներ և տրամադրեն կառուցողական հետադարձ կապ՝ օգնելու աշխատակիցներին հասկանալ իրենց ուժեղ կողմերն ու բարելավման ոլորտները: Այս արձագանքները կարող են օգտագործվել իրենց զարգացման ծրագրերը հարմարեցնելու համար:
- Իրավահաջորդության պլանավորում. մշակել իրավահաջորդության պլան կազմակերպության առանցքային պաշտոնների համար: Այս պլանը երաշխավորում է, որ աշխատակիցների մեջ կան թեկնածուներ, որոնք պատրաստ են ավելի բարձր դերեր ստանձնել՝ ցույց տալով ընկերությանն իրենց նվիրվածության մասին:
- Խթանման թափանցիկություն. հստակորեն փոխանցեք կազմակերպության ներսում առաջխաղացման չափանիշները և գործընթացը: Այս թափանցիկությունն օգնում է աշխատակիցներին հասկանալ այն քայլերը, որոնք նրանք պետք է ձեռնարկեն առաջխաղացման համար:
- Ճանաչում և պարգևներ. ներդրեք աշխատողներին իրենց ձեռքբերումների և ներդրումների համար ճանաչելու և պարգևատրելու համակարգ: Սա կարող է ներառել առաջխաղացումներ, աշխատավարձի բարձրացում, բոնուսներ կամ հանրային ճանաչում:

Իրականացնելով կարիերայի զարգացման ամուր ծրագիր՝ Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինը կարող է լուծել աշխատողների բարձր հոսունության խնդիրը և աշխատակիցներին ապահովել կազմակերպության ներսում աճի հստակ ուղիով: Սա ոչ միայն բարելավում է աշխատողների կայուն զբաղվածությունը, այլև կանխարգելում է կադրերի հոսունությունը՝ բարձրացնելով աշխատակիցների իրենց աշխատանքի նկատմամբ բավարարվածության զգացողությունը և ապահովելով նրանց ներգրավվածությունը կազմակերպության առջև ծառացած խնդիրների լուծմանը: