

image not found or type unknown



Данная тема является актуальной в наше время т.к вопрос мотивации труда продолжает быть главной темой организационной психологии, а также организационного поведения. Знание ключевых аспектов мотивации персонала фирмы позволяет создавать оптимальные условия для хорошей производительности труда и реализации потенциала работников. Ни одна система управления не может успешно функционировать, если она не включает в себя эффективную систему мотивации труда (как фактор эффективной работы предприятия), побуждающую каждого конкретного работника работать качественно и добросовестно для достижения конкретно поставленных целей организации.

Обучение персонала — это организованный, целенаправленный, непрерывный процесс овладения знаниями в сфере сервиса, умениями обслуживания и способами общения сотрудников, под руководствами специалистов, чтобы клиент всегда оставался доволен предоставлением услуг.

Обучение позволяет мотивировать персонал на достижение высоких результатов, сплотить команду эффективных специалистов и сделать бизнес еще более успешным, прибыльным и конкурентоспособным. Для того чтобы быть успешными в своем деле, сотрудники компании должны обладать соответствующими навыками и мастерством в своей сфере. А задачей каждой компании, является определение тех знаний и навыков, которые потребуются от рабочего персонала для успешного выполнения поставленных перед ним задач.

При правильном подходе учеба может стать одним из существенных факторов мотивации, что позволит как удерживать длительное время кадры от миграции, так и привлекать новых сотрудников. Параллельно предприятие может полностью решить для себя проблему недостаточной грамотности персонала. Ведь именно своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала позволяют расширить диапазон теоретических знаний и практических навыков. Это повышение напрямую связано с эффективностью работы не только отдельных сотрудников, но и предприятия в целом.[\[1\]](#)

Обучение используется для развития конкретных управленческих и коммерческих навыков: управление исполнением, планирование, делегирование, мотивация,

тайм-менеджмент, эффективные продажи, переговоры, презентация. С помощью тренингов также можно повысить личную эффективность сотрудников: ориентацию на результат, устойчивость к стрессу, управление конфликтами, коммуникативные навыки, лидерство.

Существует несколько видов обучения персонала: на рабочем месте (инструктаж, наставничество, проектные группы и т.д) и вне рабочего места (деловые игры, тренинги, конференции, лекции и т.д). Из данного можно выделить наставничество т.к оно играет важную роль развитии персонала.

Преимущества метода наставничества (процесс адаптации новых сотрудников становится более качественным; высокий уровень мотивации экспертов-экспертов; потенциал руководства преподавателя более качественно оценивается высшим руководителем; предоставляется профессиональный рост сотрудников).

Например, в компании «Логос», Обучение работника на начальном этапе – задача департамента по работе с персоналом. Наставником новичка является его прямой руководитель. Прямому руководителю не только удастся понять способности и особенности подчиненного, но и продвигать протее по карьерной лестнице, понимая его способности. Таким образом обучение в организации является мотивирующим фактором.[\[2\]](#)

Можно сказать, что обучение персонала является мотивирующим фактором т.к организация получает большие возможности для успешной реализации стратегических целей, сотрудники могут быть разработаны в соответствии с потребностями исследований, партнерами и потребителями, доступная информация о продуктах и услугах компании. Важнейшими факторами для эффективного функционирования предприятия являются стабильность кадрового состава и высокая квалификация персонала. Решить одновременно эти две задачи помогает обучение служащих предприятия.

Список литературы:

1.Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М.: КНОРУС, 2015

1. <http://hr-portal.ru/article/obuchenie-kak-element-motivacii-personala> ↑

2. <https://www.gd.ru/articles/8030-nastavnichestvo> [↑](#)