



Важнейшими факторами для эффективного функционирования предприятия являются стабильность кадрового состава и высокая квалификация персонала. Решить одновременно эти две задачи помогает обучение служащих предприятия. Характеризуя современную ситуацию в корпоративном управлении, исследователи отмечают, что обучение позволяет мотивировать персонал на достижение высоких результатов, сплотить команду эффективных специалистов и сделать бизнес еще более успешным, прибыльным и конкурентоспособным. Так же 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. Специально подготовленное обучение персонала позволяет достигать запланированной цели в самые короткие сроки, ведь повышение квалификации работников, приобретение ими умений, знаний и навыков ведет к повышению производительности труда.

Обучение должно быть направлено на поэтапное развитие профессиональных знаний, иными словами, рост профессионального мастерства. Положительными чертами повышения квалификации являются те факты, что слушатели на момент обучения обладают необходимыми умениями, и из курса учебного материала берут только то, что им недостаёт для успешной и эффективной работы.

Кроме того, возможность получить дополнительное образование является для абсолютного большинства работающих и потенциальных сотрудников мощным фактором стимулирования к трудовой деятельности.

Работодатель может предоставлять как персонифицированную возможность обучения отдельным сотрудникам, так и общую, направленную на коллектив в целом.

- **Персональное обучение** является в первую очередь мощным мотивационным стимулом. Среди специалистов высокой квалификации этот вид обучения

часто служит решающим аргументом за или против работы в конкретной компании. Персональное обучение может как изначально входить в мотивационный пакет для специалиста, так и служить «пожарным» методом удерживания. С помощью такого обучения можно вырастить специалиста высокой квалификации.

- **Общее обучение** отличается общедоступностью и бесплатностью для коллектива. Основная направленность — повышение квалификации персонала, второстепенная — мотивация. Общее обучение мотивирует сотрудников главным образом созданием имиджа работодателя как компании, работа в которой можно постоянно повышать свой профессиональный уровень. Кроме того, обычно на предприятиях, где практикуют общее обучение, более благополучный социальный климат и есть все предпосылки для успешной командной работы. Общее обучение может проводиться в виде семинаров, курсов, тренингов, наставничества.

Поощряйте анализ в процессе обучения, который выявил некоторые типы сотрудников. Важно поощрять и мотивировать наиболее эффективное использование обучения для сотрудников, чьи трудовые интересы направлены на выявление и достижение профессиональной работы, а также на всех тех, кто поможет ему удалиться вне.

Помимо заинтересованных сотрудников, есть такой тип работников, который отличается низкой мотивацией к эффективной работе, направленной на минимизацию ответственности и сокращение объема работы. Как правило, такой сотрудник обладает низкой квалификацией, не стремится его поднять, но он будет относиться к любому образованию положительно: время, затрачиваемое на образование, сокращает количество часов работы и, соответственно, его усилия. Поэтому, если вы решили стимулировать работника такого типа, образование будет полностью соответствовать. Но, как правило, расходы на обучение персонала такого рода редко компенсируются

Так же, если целью является не только повышение профессиональной квалификации и мотивация сотрудников, но и их «привязка», наиболее целесообразно для работодателя будет оплатить учебу конкретного сотрудника. «Привязка» понадобится как для удержания ценных квалифицированных кадров от перехода на другое место работы, так и в целях избегания материальных потерь предприятия (когда после получения образования сотрудник меняет работу и предприятие фактически несет убытки в размере расходов на его обучение).

Получение в процессе профессиональной подготовки новых знаний будет способствовать общему интеллектуальному развитию человека, расширит его эрудицию и круг общения, укрепит уверенность в себе. Поэтому возможность профессионального развития внутри фирмы будет высоко оценено работниками и окажет большое влияние на принятие ими решения о работе в этой компании. Выиграет от рекомендуемого внутрифирменного развития персонала и общество в целом, которое получит более квалифицированную рабочую силу и более высокую производительность труда без дополнительных затрат.