



Обучение персонала - это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании. Обучение сотрудников является актуальной темой на сегодняшний день, так как оно помогает любой организации соответствовать ужесточившимся требованиям рынка. Опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний показывает, что инвестиции в персонал дают быструю и высокую отдачу. При этом важно, что инвестирование в развитие кадров приносит фирме большую прибыль, чем инвестирование в усовершенствование производственных мощностей, т.е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективности использования всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия.

В своём эссе я бы хотела рассмотреть вопрос: «Влияние обучения персонала на деятельность организации?» Управление персоналом является эффективным инструментом стратегического развития любой организации. Мотивационные мероприятия осуществляются планомерно и позволяют поступательно сформировать систему кадрового управления. В своей работе я бы хотела рассмотреть мотивирующие факторы, как инструмент планирования в работе компании. С помощью методов мотивационного воздействия в компании могут быть осуществлены планы стратегического планирования, связанные с развитием персонала, повышением производительности труда и т.д. На основе этих планов строится работа подразделений компании и осуществляется планирование финансовых результатов.

Кроме того, эффективное управление развитием персонала, помимо непосредственного роста прибыли, имеет ряд других не менее важных положительных последствий для организации: раскрытие потенциала работников, сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива, рост мотивации, укрепление преданности сотрудников организации, обеспечение преемственности в управлении, привлечение новых сотрудников, формирование желательных образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей, и т.д.

В настоящее время становится очевидным, что обучение персонала является одним из важнейших условий достижения организацией стратегических целей

Эмоциональный подъем подчиненных — это самая лучшая нематериальная мотивация в организации для качественных результатов. Добиться такой мотивации в организации поможет обучение персонала, ведь перспективным работникам, приносящим прибыль компании, нравится учиться. Курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и конференции в качестве поощрения позволяют работнику повысить свой собственный рейтинг на рынке труда. Однако здесь важно четко расставить приоритеты и учесть индивидуальные особенности работников, чтобы извлечь из их обучения максимальную пользу для компании. Ведь мотивация персонала в условиях кризиса поможет пережить экономические шторма.

Для этого можно рассмотреть основные типы работников, а также увидеть, как увеличить мотивацию персонала в организации с помощью обучения. Так, например, для самостоятельных и независимых сотрудников отлично подойдет обучение управлению проектами. Это не только позволит им раскрыть собственный потенциал, но и даст фирме управленцев, «заточенных» под собственные нужды. Неуверенным в завтрашнем дне подойдет обучение внутри проекта. Таким людям очень важно чувствовать собственную причастность к общему делу, это дает им ощущение безопасности и стабильности. Также с помощью обучения сотрудник сможет усовершенствовать свои знания и стать уверенней в собственной деятельности. Не обязательно тратить на обучение сотрудников баснословные средства, можно привлечь собственных сотрудников или даже самостоятельно разработать собственный новый курс.

Мотивами к обучению у сотрудников организации могут служить стремление сохранить работу или остаться в занимаемой должности, заинтересованность в увеличении заработной платы, интерес к самому процессу овладения новыми знаниями и другие. Замотивировать сотрудника обучением можно и тем, что после прохождения курса он сможет повыситься по службе.

Из всего сказанного можно сделать вывод, что наиболее эффективным является комплексное использование различных методов профессионального обучения. При этом все они должны быть, прежде всего, ориентированы на четко определенный круг потребностей конкретного предприятия, его специфику. Достижение высокой эффективности профессионального обучения невозможно без активной поддержки руководства, грамотной системы мотивации, соответствующего отношения к обучению, заложенного в организационной культуре компании.

Обучение персонала является одним из самых главных мотивирующих факторов для успешной работы организации, так как инвестиции в человеческий капитал

могут приносить реальную прибыль. Организация получает большие возможности для успешной реализации стратегических целей, сотрудники могут быть разработаны в соответствии с потребностями исследований, партнерами и потребителями.