



Важнейшими факторами для эффективного функционирования предприятия являются стабильность кадрового состава и высокая квалификация персонала. Решить одновременно эти две задачи помогает обучение служащих предприятия.

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. Доказано, что при повышении уровня подготовки повышается и уровень производительности труда.

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

Следует отметить, что обучение используется для развития конкретных управленческих и коммерческих навыков: управление исполнением, планирование, делегирование, мотивация, таймменеджмент, эффективные продажи, переговоры, презентация. С помощью тренингов также можно повысить личную эффективность сотрудников: ориентацию на результат, устойчивость к стрессу, управление конфликтами, коммуникативные навыки, лидерство.

Существенной линией обучения является посвящение большого количества времени на деловые игры и их анализ, а также установление наиболее эффективной стратегии поведения в типичных деловых ситуациях. Эффективность ассимиляции новой информации о тренингах несравнимо выше, чем на лекциях и семинарах, поскольку новые знания здесь не только объясняются лидером и обсуждаются участниками, но и теряются в разных примерах с постоянным контролем эффективности поведения и достигнутый результат. Следует отметить, что в обучении поощряется деятельность людей. Это единственный способ захватить необходимые модели поведения или способы мышления.

Однако один из моментов мотивации персонала – привлечь сотрудников с определенным бонусом, который может стать дальнейшим развитием карьеры, различными документальными заверениями о получении работником того или иного знания. Сертификация показывает активное обязательство менеджера, а также его усилия по развитию навыков, которые помогут ему стать лучшими, а также создать более продуктивную рабочую атмосферу.

Крайне важно учитывать, что обучение является стимулом для того, чтобы все рабочие, по-видимому, не были так же хорошо обучены самомотивации, что не все. Для всех видов своеобразной личности взгляд на изучение и оценку его интегральной интегральной важности.

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. Кстати, сотрудники такого рода, которые не требуют дальнейшего развития системы мотивации учиться, поскольку она присутствует в них на ранней стадии.

Стимулировать другие типы сотрудников, которые являются специфическими для результатов их работы и точной системы оплаты – за исключением денег. Неденежные формы вознаграждения, которые не являются существенными. Обучение такого типа работников интересно только в том случае, если их результаты влияют на размер оплаты за их работу в ближайшем будущем. Поэтому работник, вовлеченный в этот тип, будет мотивирован на тренировку только в том случае, если вы можете гарантировать, что результаты будут обучением, которое он получит на новых навыках, так что сумма его увеличить прибыль. Соответственно, такой сотрудник, который обучается в качестве мотивации у работодателя, если он обнаруживает, что обучение помогает ему зарабатывать больше.