

МОТИВАЦИОННОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

В статье рассмотрено мотивационное значение обучения персонала в современной организации. Выделены цели и значение обучения персоналом, которые характерны для работника и работодателя, изучена их мотивация в организации процесса обучения.

Ключевые слова: мотивация, персонал, обучение, влияние обучения, организация.

Построение системы мотивации, ориентированной на профессиональное развитие персонала, является важнейшей задачей кадрового менеджмента. Это связано с тем, что результативность трудовой деятельности во многом зависит от эффективной системы мотивации.

Изучению влияния обучения персонала на мотивацию посвящено большое количество работ отечественных и зарубежных ученых (Д.Ж. Гуияр, Дж.Н. Келли, Т.Г. Озерникова, А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, О.С. Виханский и др.) [1–4]. Исследователями отмечаются различные аспекты мотивационного значения обучения персонала. Во-первых, обучение является значимым мотиватором, который способствует удовлетворению различных потребностей, прежде всего, потребностей в творчестве, а также статусных потребностей. Во-вторых, оно является важным стимулом, на основе которого формируются мотивы причастности, развития, самореализации, самоуважения. Кроме того, обучение рассматривается как разновидность вознаграждения, используя которое организация может стимулировать профессиональное развитие работника, повышение его человеческого капитала [5, с. 230].

Для работника мотивационное значение обучения проявляется следующим образом. Посредством обучения у работника повышается уровень профессионализма, а значит, появляется возможность решения в процессе трудовой деятельности более интересных и сложных задач, получения новой работы. Кроме того, повышение квалификации является основным условием для профессионального роста работника, продвижения его по карьерной лестнице, повышения уровня оплаты труда и удовлетворения материальных потребностей.

Для работодателя заинтересованность в профессиональном развитии и обучении персонала также очевидна, поскольку повышение уровня профессионализма сотрудников является основным условием поддержания высокой конкуренции, эффективности труда и производства.

Задачи обучения персонала можно конкретизировать в соответствии со спецификой бизнеса, поскольку организация создается для достижения определенных бизнес-целей [5, с. 233]:

* Рылова Екатерина Алексеевна — бакалавр, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, e.rylova@mail.ru.

- улучшение обслуживания клиентов (для организаций, функционирующих в сфере услуг);
- увеличение количества сделок, объемов продаж и стабильность продаж, т.е. работа, нацеленная на постоянных покупателей (для сферы продаж);
- увеличение производительности труда, безопасности труда, снижение аварийности, сохранение стабильности функционирования предприятия и технологической, и производственной цепочек (для производственной сферы);
- в случае необходимости выполнения командной работы, увеличения либо обретения сплоченности коллектива и так называемого «чувства локтя», вызванных выполнением общих бизнес-процессов – различные тренинги, направленные на командообразование.

Вместе с тем неправильно выстроенная система мотивации может привести к тому, что организация потеряет работника, зря потратит средства на повышение его профессионализма.

Цели обучения с точки зрения работника и работодателя систематизированы представлены в таблице 1 [6, с. 9].

Таблица 1

Цели обучения с точки зрения работника и работодателя

Точка зрения работодателя	Точка зрения наемного работника
Организация и формирование персонала управления	Поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации
Овладение умением определять, понимать и решать проблемы	Приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности
Воспроизводство персонала	Приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы
Интеграция персонала	
Гибкое формирование персонала	
Адаптация персонала	Развитие способностей в области планирования и организации производства
Внедрение нововведений	

В чем заключаются преимущества обучения? При регулярном прохождении обучения и понимании того, какие его цели являются приоритетными, работодатель имеет возможность привлекать на работу только высококвалифицированных работников. Цель повышения квалификации работников заключается и во внедрении современных технических средств в работу компании. Еще одно преимущество заключается в повышении качества выполняемых работ, оказываемых услуг. Кроме того, обученный работник будет работать с гораздо большей эффективностью. В частности, такой специалист сможет не только выполнять рутинную работу, но и с легкостью найти выход из нестандартной ситуации. Таким образом, задачи профессионального обучения полностью соответствуют интересам работодателя (позволяют развивать предприятие) и работника (дают возможность продвижения по карьерной лестнице).

Значение профессионального обучения работников как фактора согласования интересов работника и организации представлено на рисунке 1 [5, с. 233].

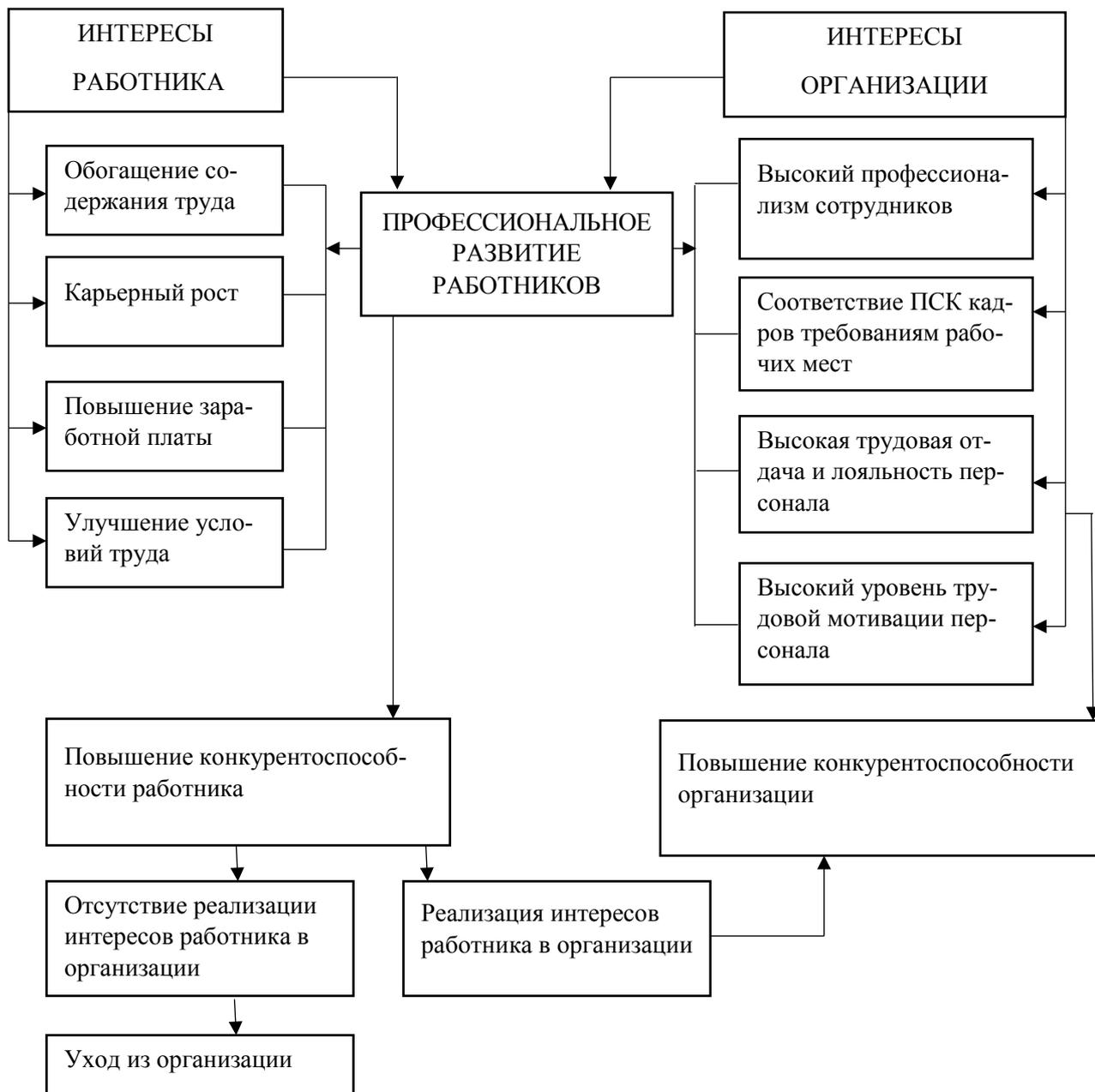


Рис. 1. Значение профессионального развития работников в согласовании интересов работника и организации

Необходимо понимать, что в современных условиях добиться успеха, игнорируя проблемы мотивации персонала, нельзя. Реализация программ мотивации труда нуждается в больших затратах, но эффект от их введения имеет большое значение. Явно, что сотрудники являются главным ресурсом любой компании. Эффективность их работы можно оценить по результатам деятельности организации. Если выгоду от трудовой деятельности имеет и компания, и сам работник, тогда можно достичь наибольшей отдачи.

Следует учесть, что проводимые исследования доказывают высокий мотивационный эффект от мер по повышению квалификации, причём результат

имеет двойной эффект и для работника, и для работодателя. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти мотивы, движущие каждым сотрудником в трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, Н.А. Баткаева, Г.П. Гагаринская. – Самара : СГТУ, 2001.
2. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. — М. : Норма, 2007.
3. Виханский О.С. Менеджмент : учебник. — М. : Экономист, 2012.
4. Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко. — М. : Альфа-Пресс, 2009.
5. Озерникова Т.Г. Управление трудовой мотивацией : учеб. пособие. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009.
6. Управление персоналом организации : учеб. пособие : в 2 ч. / под ред. Т.Г. Озерниковой. — Иркутск : Изд-во БГУ, 2015.