

## ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА И ДРУГИЕ СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

С.Г. Счастный

Полесский государственный университет, 3468088@rambler.ru

Капитал компании измеряется не только деньгами. Персонал – это ценный ресурс и для получения прибыли современные компании так же должны вкладывать развитие и обучение сотрудников. На современном рынке труда многие компании сталкиваются с проблемой дефицита квалифицированных кадров, что приводит к пониманию необходимости поиска новых путей управления персоналом, в том числе его мотивации.

Большинство компаний используют материальную мотивацию. Но квалифицированные сотрудники хотят получать больше чем просто возможность удовлетворения базовых потребностей. Для многих сотрудников так же важна, самореализация. К тому же в период кризиса и сами компании предпочитают искать способы нематериальной мотивации персонала.

Нельзя назвать эффективной систему работы с персоналом, если она не включает в себя и материальную и нематериальную мотивацию. К тому же комплексный подход позволяет не только привлекать сотрудников для работы в компании, но и удерживать их.

Отличным способом нематериальной мотивации для сотрудников может выступать обучение (тренинги, семинары, мастер–классы, программы повышения квалификации). Обучать персонал выгодно, именно сотрудники приносят предприятию прибыль, а обученные и эффективно работающие сотрудники повышают эффективность работы предприятия в целом. К тому же если предприятие использует прогрессивную систему оплаты труда (премии, бонусы, процент от сделки) то каждый сотрудник будет рад обучению, которое в конечном итоге поможет ему зарабатывать больше. Важный момент это создание микроклимата на предприятии, который будет мотивировать сотрудников на постоянное развитие и обучение, корпоративная культура, которую поддерживают и соблюдают сотрудники. Регулярное обучение персонала позволяет привлекать в компании талантливых молодых специалистов, выгодно выделяться на рынке труда и активно развиваться. Причем обучение в компании не должно ограничиваться профессиональными навыками, мы уже говорили о важности микроклимата в коллективе и корпоративной этике. Поэтому взаимопонимание и взаимопомощь в коллективе так же влияет на лояльность персонала и служит дополнительной мотивацией. Этого также можно добиться при помощи обучения, внутрикорпоративных тренингов, включая тимбилдинг.

Современные предприятия начинают понимать, что с персоналом нужно работать над тем, что бы привязывать его к компании. Некоторые приветствуют заключение браков между сотрудниками, многие уделяют внимание грейдированию, как способу мотивации. Грейдирование способствует возможностям непрерывного карьерного роста сотрудника на предприятии, за счет незначительных повышений по службе, которые приносят огромный стимулирующий эффект. Например, стандартная вакансия менеджера на предприятии сейчас может выглядеть, как (стажер, младший менеджер, менеджер, старший менеджер, ведущий менеджер). На ряду с системой грейдирования применяется и новая система начисления заработной платы которая носит название КРІ. Она предназначена для расчет заработной платы на основании эффективности и результативности труда, используя ключевые показатели эффективности работы каждого сотрудника. Применение грейдирования и КРІ – это эффективный способ управления персоналом и отличный пример прозрачной мотивации.

К сожалению не все предприятия понимают важность работы с персоналом. Сотрудникам не уделяют внимание, сотрудников не обучают, у персонала нет возможности для карьерного роста и самореализации, а предприятие руководствуется принципом, незаменимых нет. Более того многие компании используют в качестве мотивации страх (снижение заработной платы, штрафы, увольнения). В современных предприятиях такая практика, безусловно, отсутствует. Международный опыт показывает, что добиться улучшения ситуации можно, в том числе при помощи обучения руководителей, грамотному подбору управленцев и подготовке благодаря внутрикорпоративным мероприятиям и корпоративной культуре в целом.

Если материальная мотивация ограничивается финансовыми выплатами, то среди нематериальной мотивации сотрудников существуют различные виды поощрений. Начиная с устной похвалы, благодарности в присутствии коллег и различных грамот. До применения соревновательного

момента, конкурса за звание «Лучший сотрудник месяца». Причем в современных компаниях данное звание подразумевает собой определенные преимущества, которые получает сотрудник, более комфортные условия труда (удобное кресло, современный ноутбук для работы, использование служебного автомобиля).

Стимулирование персонала является неотъемлемой частью работы руководителей предприятия. Обучая персонал можно добиться высоких результатов работы на всех уровнях. Стимулирование персонала способствует удержанию в компании ключевых сотрудников, формированию корпоративной культуры и положительного морально–психологического климата в коллективе.