

**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**



**УЧИТЬСЯ ИЛИ НЕ УЧИТЬСЯ!**

**Здравствуйте, дорогие читатели!**

В чем главная задача современного бизнеса? Производить больше с наименьшими затратами. Значит, быть предельно эффективным. Без команды, мотивированной и стремящейся к реализации задач, стоящих перед компанией, невозможно построить успешный бизнес.

Пределы и скорость продвижения сотрудника зависят от его ценностных ориентаций на карьеру. А также от готовности руководителя компании вкладывать деньги в обучение своей команды, в обучение своего персонала.

Руководители могут возразить, что специалисты способны повышать квалификацию и без дополнительных затрат на обучение, например, перенимать опыт у коллег, читать специальную литературу. Также, бытует мнение, что обученный сотрудник более склонен к поиску нового места работы. Однако...

Большинство сотрудников рассматривают обучение за счет компании, как поощрение. И наоборот, если сотрудник мечтал об обучении, но его так и не отправили на тренинг или профессиональный семинар, то он будет считать, что его не ценят.

Так стоит ОБУЧАТЬ ИЛИ НЕТ... И КАК ОБУЧАТЬ... узнаем в этом номере!

**Анастасия Сокоушина**  
специалист по связям с общественностью  
«Центра обучения «Деловая инициатива»

**НЕ ПРОПУСТИТЕ!**



**Компания - это, прежде всего, люди. И успех компании зависит от количества людей, которым действительно интересна работа.**

- ◆ Кто из нанимаемых сотрудников будет успешен?
- ◆ Просматриваете огромное количество резюме и в конце все равно имеете неопределенность?!
- ◆ Вы хотите, чтобы у Вас были честные, заслуживающие доверия и КОМПЕТЕНТНЫЕ сотрудники?

**На тренинге Вы узнаете, как:**

- привлечь объявлением о найме только продуктивных кандидатов;
- проводить стресс-интервью во время собеседования;
- за 5 минут собеседования понять, насколько сотрудник будет результативным;
- максимально быстро включить в работу стажера;
- повысить результативность сотрудников и снизить текучесть кадров.

**ЗВОНИТЕ И РЕГИСТРИРУЙТЕСЬ!**

**ЭТО ВАЖНО!**



**СЕКРЕТЫ ВЕРНОСТИ!**

Организуя обучение сотрудников, современному руководителю приходится призадуматься. На одной чаше весов - рост производительности труда специалистов. На другой - все расходы, которые понесет организация в связи с обучением персонала, и возможные риски. Как компании извлечь максимум пользы и не потерять ценные кадры?

Как правило, в статью расходов менеджеры включают только стоимость курсов в выбранном учебном центре. Однако еще следует учесть часы работы, которые сотрудники пропустят из-за обучения, а также стоимость возможного увольнения специалиста: ни для кого не секрет, что многие работники решают пройти тренинги и курсы лишь для того, чтобы потом получить более интересную должность в другой компании.

Но тогда кого и как нужно учить, чтобы специалисты получили новые знания и навыки и при этом остались работать в компании?

**Залог успеха - личный интерес и преданность компании.**

Существуют четыре важных момента, которые определяют приверженность сотрудников той организации, в которой они работают, и на которые можно воздействовать с помощью обучения.

**1. Инвестиции сотрудника в бизнес-процессы.**

Если человек по своему желанию инвестирует личное время или даже деньги в свою основную профессиональную деятельность в компании, безусловно, осознание собственного вклада удерживает его от увольнения. При этом важно, чтобы эти инвестиции были добровольным шагом (а не вынужденной необходимостью) и влияли на будущее специалиста.

*Продолжение на 2 стр.*



**БУДЬТЕ В КУРСЕ СОБЫТИЙ!**

Читайте наши новости на сайте  
- деловаяинициатива.рф

Делитесь своими новостями с нами  
- info@codi56.ru

Отправляйте заявку на info@codi56.ru и подписывайтесь на рассылку от «Центра обучения «Деловая инициатива» - вас ждет участие в акциях и конкурсах, а главное - ценные материалы, которые наведут на идеи улучшения профессиональной деятельности!

## О ГЛАВНОМ

### Как контролировать эффективность обучения?



Как ни странно, ответ связан с целями и задачами обучения. Оценивать эффективность необходимо по тем критериям, которые закладывались в цели и задачи обучения. Прежде чем оценивать эффективность вложения средств, в компании необходимо выстроить систему контроля над результатами обучения. Самая распространенная ошибка, которую допускают компании-заказчики состоит в отсутствии контроля за результатами обучения.

#### Система контроля обязательно включает:

- входной контроль;
- текущий контроль (если речь идет о длительных программах обучения);
- заключительный контроль;
- контроль за использованием приобретенных знаний и навыков в процессе работы.



**ПРИМЕР.** При обсуждении программы обучения менеджеров по продажам заказчик делал упор на технику активных продаж, увязывая это требование со стратегией развития компании.

*Программа была утверждена, под новые навыки для менеджеров были заявлены и согласованы увеличенные планы продаж. Казалось бы, все учли. Но, как сказано в известной поговорке: «Гладко было на бумаге, да забыли про овраги...»*

*Забыли про наполняемость склада продукцией и о товарных запасах в новой реальности. Имеющиеся запасы продукции менеджеры, вооруженные новой технологией, распродали практически за пять дней вместо четырнадцати принятых в компании ранее, до тренинга. А затем прибыли в «творческом простом» почти неделю, пока появилась новая продукция. Непродуманность в применении новых умений и навыков обернулась неэффективностью в использовании средств на тренинг и недополученной прибылью компании.*

Осуществлять контроль может и непосредственный руководитель на рабочем месте сотрудника, можно проводить анкетирование клиентов компании, чтобы выяснить, как изменился, например, уровень сервиса и т.д. Однако необходимо иметь в виду, что, как правило, кроме обучения, на бизнес-результаты могут оказывать влияние, например, создание благоприятной бизнес-среды, различного рода внешние воздействия, улучшение бизнес-процессов внутри самой компании и т.д.

Все виды обучения могут принести необходимый результат и быть востребованы внутри организации.

**Главное знать, какого результата ждет компания от данного обучения, зачем ей это нужно, и каким образом будут контролироваться полученные результаты!**

### «СЕКРЕТЫ ВЕРНОСТИ!» Начало на 1 стр.

Так, сотрудник по собственной инициативе может пойти на тренинг, ожидая, что затраченные на это личные время и деньги окупятся в будущем - благодаря карьерному росту в своей компании. Эти инвестиции будут удерживать специалиста в организации.

#### 2. Чувство долга.

Обычно сотрудники воспринимают обучение как подарок. Направление на обучение подчеркивает особое отношение руководства компании к данному специалисту. Польщенный работник почувствует необходимость каким-либо образом отблагодарить компанию. Например, станет работать с еще большим усердием или откажется от планов сменить работу в ближайшее время.

Однако нужно учитывать главное условие: для повышения лояльности сотрудника к компании необходимо, чтобы тренинг соответствовал ожиданиям специалиста — радость вызывает только желанный подарок.

#### 3. Социальная идентичность.

Одно из важнейших свидетельств успешности сотрудника - место его работы и должность. Сотрудники, ощущающие свою связь с компанией, гораздо больше нацелены на продолжительную работу в ней, чем специалисты, у которых таких внутренних ассоциаций нет.

Если учебный курс будет направлен на укрепление связи с компанией, то он будет работать и на повышение лояльности.

#### 4. Отсутствие альтернатив.

Сотрудник, который на работе приобрел исключительные компетенции, будет чувствовать себя «на своем месте». Оказавшись в такой ситуации, специалист, разумеется, станет больше дорожить своей работой. По этой причине обучение, развивающее специфические для данной компании навыки, будет способствовать повышению приверженности сотрудников своей организации.

### Причины, по которым обучение окупается



**1. Эффективность работы.** При помощи обучения вы можете повысить производительность и качество труда. Это относится как к бизнесу, так и к личной жизни.

**2. Преимущества перед конкурентами.** В наше время, когда на первый план выходит человеческий капитал, обучение может быть единственным неиссякаемым источником конкурентных преимуществ - эту роль в предыдущие два столетия играли недвижимость и финансовый капитал. Никогда не подвергалось сомнению, что обучение - профессиональное или иное - стимулирует труд каждого человека.

**3. Знания как один из результатов обучения.** Например, коллектив, закончивший разработку сложного проекта, приобрел опыт в определенных областях, который, если его не описать и не распространить, так и останется недоступным другим подразделениям организации. На бытовом уровне это может выглядеть так: обучая сына или дочь управлению автомобилем, вы, наверное, опираетесь на собственный опыт. Но для того чтобы дать полезный совет, вам потребуется выразить свои знания словами.

**4. Перемены.** Бизнесу требуются разносторонние работники, и при этом особенно ценятся люди, которые учатся на протяжении всей жизни. Быстрое обучение нужно для того, чтобы просто выжить. Это положение применимо и к частной жизни. Насколько успешно вы справитесь с такими проблемами, как неожиданный переезд, развод, зависит от того, насколько хорошо вы обучились гибкости.

**5. Обучение - ключ к успешным изменениям в культуре.** Слишком часто людям просто говорят, что они должны делать что-либо иначе. Однако если вы вовлечете их в обсуждение проблемы и позволите им самим овладеть новыми приемами, у них появится заинтересованность и их культура изменится.

По материалам В. Кусакина