**Мотивация сотрудников к обучению**

Любая организация представляет собой единый организм, где все взаимосвязано и подчиняется единым законам. От состояния каждого “внутреннего органа” зависит и работа всех остальных. Но организм не может стоять на месте, он должен постоянно развиваться, а возможно это только путем постоянного обучения и тренировки новых навыков.

Человек учится с самых ранних лет своей жизни. Детский сад, школа, университет - каждый пятый представляет этот путь именно так, но на работе это обучение продолжается и, более того, наращивает свои объемы. Квалифицированный сотрудник всегда нужен и важен, он - основа организации, “скелет организма”. К сожалению, люди не всегда стремятся к получению новых знаний, и мудрый руководитель должен уметь их мотивировать.

К ведущим стимулирующим факторам относятся:

* финансовое вознаграждение
* повышение в должности

Оба этих фактора можно отнести скорее к психологическим, чем к материальным. Человек стремится к всеобщему признанию, увеличению своей значимости в организации. Таким образом, можно выработать четкий алгоритм влияния на сотрудника, закрывая его личные потребности:

* определение финансового вознаграждения для тех, кто пройдет обучение
* определение бонусов и привилегий, которые будут показывать значимость сотрудника для организации в целом
* повышение ценности обучающих мероприятий как тех, которые помогут сотруднику закрыть свои потребности
* психологическая поддержка руководства

Работа должна быть двусторонней, ведь если главный центр организма перестанет справляться со своими обязанностями, то и все остальные составные части не смогут функционировать в полную силу, так и наоборот