

**Влияние мотивации на эффективность обучения на тренинге продаж.**

**Ускова Майя Андреевна**

*Студент*

*Ярославский государственный университет имени П.Г.Демидова, Факультет психологии, Ярославль, Россия*

*E-mail: maija\_2777@list.ru*

Каждая организация заинтересована получить эффективного продавца, который сразу же станет активно и результативно продавать её продукт или услугу. Один из наиболее эффективных путей решения данной проблемы — это обучение своих сотрудников, в том числе с помощью бизнес-тренингов[2]. Другой вопрос заключается в том, насколько предлагаемая услуга качественна и эффективна, а также могут ли личностные особенности участников данных тренингов стать фактором успешного развития тренируемых навыков. Так как мотивация один из первостепенных факторов, влияющих на эффективность деятельности, то в нашей работе мы рассмотрим именно мотивацию, но в контексте карьерных ориентаций, которые определяют ценностные установки, побуждающие к профессиональной деятельности. Поэтому основной целью нашей работы мы выделяем выявление видов мотивации профессиональной карьеры влияющих на эффективность корпоративного обучения. <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office" />

Основными задачами данной работы стали:

1. Оценить эффективность тренинга продаж;
2. Выявление связи между видами мотивации профессиональной карьеры и эффективностью тренинга продаж;
3. Выявление связи между оценкой качества преподавания и видами мотивации профессиональной карьеры.

Прежде чем перейти непосредственно к исследовательской части, необходимо ознакомиться с основными терминами работы, а именно:

1. Тренинг продаж - это групповой активный метод обучения, направленный на освоение навыков техники эффективных продаж и работы с клиентами, а также повышение уверенности в работе[3].
2. Карьерные ориентации — это ценностные ориентации, социальные установки, а также социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека[1].

С помощью методики «Якоря карьеры», а также анкеты диагностирования эффективности корпоративного обучения (для сотрудников и руководителей), нам необходимо было исследовать виды мотивации профессиональной карьеры сотрудников организации, способствующие эффективному корпоративному обучению на сотрудниках и руководителях организаций прошедших тренинг продаж. Выборка составила 40 человек, из которых 36 — это участники обучения, а 4 человека — это их руководители. За счет того, что дальнейший анализ результатов будет проходить на основе данных по оценке эффективности обучения участниками и их руководителями, нами был проведен корреляционный анализ этих показателей, которые показал значимую связь 0,6\*\* на

уровне значимости 0,01. А также с помощью оценки Манна-Уитни было выявлена достоверность различий на уровне  $p < 0,001$ . Это говорит о высоком уровне достоверности полученных результатов.

По результатам статистической обработки с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена, были выявлены корреляции мотиваций профессиональной карьеры и эффективного обучения по оценке участников тренинга. А именно люди, которые стремятся быть профессионалами своего дела; управлять людьми, бизнес-процессами, а также создавать новые организации, товары и услуги более эффективно проходят тренинг продаж. Это можно объяснить тем, что такие люди привыкли рассчитывать на свои силы, все они преследуют, по сути, разные цели, но объединяет их желание быть лучшими и значимыми специалистами в своей сфере деятельности. Отметим, что уровень значимости результатов находится на высоком уровне (0,001). В данном случае оценку эффективности обучения проводили сами участники обучения по его прохождению.

Анализируя результаты по методике «Якоря карьеры», с помощью корреляционного анализа были выделены внутрикорреляционные связи среди видов мотивации профессиональной карьеры. Они свидетельствуют о том, что у человека могут присутствовать различные виды мотиваций профессиональной карьеры. Так, мы получили, что если человек стремится управлять рабочими процессами, быть лидером и иметь высокий доход, то он способен легко браться за сложные задачи, не боясь их не выполнения и считает успехом преодоление непреодолимых препятствий. Кроме того мы получили, что если человек стремится управлять проектами, людьми, для которых власть - это осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений, то такие люди зачастую имеют потребность в создании своего предприятия. Уровень значимости результатов также находится на высоком уровне (0,001). Кроме того были выявлены значимые связи между видами мотивации профессиональной карьеры и оценкой эффективности участников их руководителями. Мы обнаружили, что люди с такими видами мотиваций как «менеджмент», «вызов» и «предпринимательство» более эффективно обучаются, следовательно, лучше применяют на практике полученные знания и умения, которые лучше видны руководству. Уровень значимости результатов также находится на высоком уровне (0,001).

Стоит обратить внимание на виды мотиваций, по которым есть различия в оценке эффективности обучения (у работника и руководителя). Это свидетельствует о том, что критерии, по которым судят об эффективности тренинга продаж у 2-х сторон разные. Для руководителя более эффективным обученным считается тот, что не боится браться за выполнение сложных, на первый взгляд невыполнимых задач. А для сотрудников более эффективным обучением считается то обучение, в ходе которого он больше получает знаний и информации, чтобы появилось ощущение более высокой компетентности в своей области. Это можно учитывать при разработке тренинга и презентации его возможностей заказчику.

#### **Выводы:**

1. Выявлена значимая связь между оценкой эффективности корпоративного обучения участниками тренинга и оценкой эффективности обучения их руководителями, что позволяет говорить об эффективности корпоративного обучения в целом;
2. Выявлены значимые связи между эффективностью корпоративного обучения и

такими видами мотиваций профессиональной карьеры как “Профессиональная компетентность”, “Менеджмент” и “Предпринимательство”;

3. Выявлены значимые связи между видами мотиваций профессиональной карьеры, которые взаимосвязаны друг с другом;

4. Значимых связей между оценкой качества преподавания и эффективностью корпоративного обучения выявлено не было;

5. Выявлены значимые связи оценкой эффективности обучения руководителями и такими видами мотиваций профессиональной карьеры как “Вызов”, “Менеджмент” и “Предпринимательство”

### **Литература**

1. Дубиненкова, Е.Н. Психолог в управлении персоналом: учеб. пособие. - Ярославль: ЯрГУ, 2010. с. 45-51.
2. Сафронова Н. Л. Бизнес-консультирование. Содержание, технологии, приемы и особенности. - СПб.: Речь, 2011. с. 37-42.
3. В.А. Чикер. 18 программ тренингов: Руководство для профессионалов. - СПб.: Речь, 2011, с. 103-109.