

人力资源管理知识：培训的真正意义 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/270/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_270156.htm

有人认为培训只是一种消费，这种观点是错误的。事实上，对企业而言，培训是对人力资源这一核心资源进行开发的投入。较之其他投入，这种投入更能给企业带来丰厚的回报，其效益是巨大的，且具有综合性、长远性。培训的内涵是对员工潜在能力的开发，而不仅是知识的补足和技能的训练。其目的是促进员工全面的、充分的发展，从而给企业带来无穷无尽的活力。

培训：一种有效的管理手段 管理者运用培训的方式向下属传达他的意图，较之通过会议、报告、文件等方式，起码有以下两个好处：一是在培训时，管理者与下属是师生关系，心理关系更加融洽，更容易交流和沟通，传达和接受的效果自然更好，下属贯彻领导意图的自觉性更高；二是在备课和授课的过程中，管理者可以更系统地整理自己的思想，而且在与学员的交流中，还可以使这些思想更加完善，从而使决策更加科学化。

培训是保持工作激情的妙诀 有人将企业培训看成是对员工的一种福利，这种观点是片面的，因为他们仅把培训当成保健因素而非激励因素。而实际上，培训的激励作用远大于保健功能。以主动心态参与培训的人，在接受新知识、新信息的过程中，往往产生丰富的感悟。这些感悟与工作中的体验相结合，极易产生创新思维的火花，给人以精神上的激励。这使得培训不仅具有拓展知识、提高技能的作用，而且具有鼓舞自信心、激发工作热情的功效。经常“充电”，能使人保持旺盛的工作激情。另一方面，注重个人发展的员

工往往把培训看成是企业对他的最高奖赏。尤其是当培训与员工职业生涯设计结合起来的时候，更能激发员工的进取热情。许多著名的公司正是迎合了这一心理规律，尽可能地为其员工提供适当的培训，从而有效地提高员工的积极性、归属感和忠诚度。不难预见，一个较少为员工提供培训的企业，将是缺乏吸引力的；而注重通过培训使员工得到发展的企业必然士气高涨。

培训：管理者的意义重大 传统的培训过分注重一般员工的培训而忽视管理者的培训。这种观念已不再适应市场经济和知识经济的要求。在企业外部环境日益纷繁复杂的今天，企业的发展能力更多地取决于管理者的素质。因而管理者的学习与培训具有更重要的意义。很显然，管理者所处的层次愈高，其学习与培训愈重要、愈迫切。因为只有高层管理者具备丰富的知识，开阔的视野、超前的眼光和创新的思维，才能形成正确的决策和思路，推动各部门工作顺利展开。谁都知道，下属培训得再好，产生的优秀想法再多，如果得不到上级的采纳，也难以发挥作用，毕竟下级推动上级比上级推动下级要难得多。战略性的错误比战术性的错误后果更严重，战术性的错误比技术性的错误后果更严重。因此，决策层的培训优先于一般管理层的培训，一般管理层的培训优先于一般员工的培训。国家首脑百忙之中听取专家讲座，各大企业不惜以高昂代价培训高层管理者，都体现了对管理者培训问题的深刻认识。

培训：把转变观念放在第一位 培训的目的在于转变观念、拓展知识、提高技能。但在观念、知识、技能三者之中，观念处于主导地位。因而转变观念就成为培训的首要任务。目前全球政治经济处于转型时期。社会进步呼唤新的观念，各种新观念的光大也进一步

推动了全球的现代化进程；同时，各种不合时宜的旧观念还在束缚着人们的思维和行动，成为发展变革的主要障碍。随着新经济时代的来临，企业发展亟待培养人的开放意识、全球意识、竞争意识、效率意识、学习意识、环保意识和法律意识。这给培训提出了重要的课题。发展中国家要在落后的基础上赶超世界先进水平，必须具有全球眼光和国际战略，瞄准世界上最先进的东西，充分发挥后发优势。为了创建国际一流企业，企业必须要求全体员工“多唱国际歌”、“多读世界地图”、“多看全球气候”。这些都要求加强员工思想观念的培养，把转变观念放在培训工作的第一位。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com