

5. 培訓、學習及發展

培訓指向別人傳授他們欠缺的技能。學習指以工作為主主動學習的過程，務求增強本身的適應能力。協助僱員發展讓他們得以擔當未來領袖的角色。三管齊下，有助機構建立公司文化，培養員工的投入感。

培訓、學習及發展計劃可以從兩方面影響公司：

- ✦ 首先，此舉能夠協助員工有效地執行職務。隨著員工能力有所提升，公司的表現亦有機會更上一層樓。因此，培訓、學習及發展與公司的成敗息息相關。更重要的是，曾接受完善培訓及發展的員工通常較積極主動。
- ✦ 其次，此舉有助提高員工作出更有效決策的能力。他們更願意為本身的決策承擔責任，並且願意讓公司目標凌駕個人目標。

直屬管理人員必須同時兼任導師及教練的角色，透過工作表現評估提供未來事業發展的忠告和建議之餘，亦關心員工的事業目標，繼而對員工的發展計劃作出調整，藉以達成有關目標。

5A. 認清培訓需要

第一步是認清培訓/學習/發展需要。分析結果有助人力資源部及/或直屬管理人員規劃及設計適當的培訓/學習/發展方案，填補當前狀況與預期未來狀況之間的差距。

培訓需要分析可透過很多方法進行，其中一個常見方法的步驟如下：

- ✦ 找出人力資源需要，務求根據公司業務目標/策略達到理想狀況
 - ✦ 分析人力資源的現況
 - ✦ 認清理想狀況與當前狀況的差距
 - ✦ 認清出現差距的原因
 - ✦ 探討能夠透過培訓、學習及發展解決問題的方法
 - ✦ 為培訓需要定出先後次序

