

# 企業教育訓練的意義與功能

(中央大學人力資源管理所 鄭晉昌 教授)

訓練以學習理論或個人的角度來看，是由有經驗的人，以某種方式將某種內涵傳授或是讓學習者學會，而產生預期目標所要達成的某種改變（行為改變）。而從企業策略或組織的角度來看，訓練乃是一種系統化的安排，目的在於透過許多的教學活動，使成員獲得工作所需要的知識、技術與態度，以符合組織的要求，協助組織達成目標。

訓練與教育有何不同？訓練通常有一項或多項特定的目標、時間較短暫、著重培育與員工工作有關的技能並強調立即效果；而教育多注重基本能力的發展，如語言與基礎數學等，其具有廣泛性、基礎性與啟發性，其目的以適應人生一般之需要為主。至於訓練與發展的區別，訓練著重在提昇與工作者執行工作有關的能力，發展較注重個人未來能力的培養與提昇，故發展不止是傳授新技能與新知識，也培養新的觀點，讓工作者對未來可能面臨的情境預作準備。有關教育、訓練與發展的比較如表 11-1 所示。

表 11-1 教育、訓練與發展的比較

活動	對象	能力類型	責任歸屬
教育 Education	所有人	一般能力（g-ability）， general KSA	政府
訓練 Training	組織內員工	社會化（Socialization） 執行工作的能力	公司
發展 Development	組織內有潛力者	管理發展、技術發展 =>培 養未來執行工作的 KSA	公司 員工

員工訓練的主要目的在於增進員工的知識、技術和核心能力，改變員工的態度和信念，進而提昇員工與組織的績效水準。所有企業對員工進行訓練的目的不外下列幾點：(1)給予新進員工始業訓練使其適應工作；(2)維持員工的工作能力和績效；(3)提高員工的工作能力和績效；(4)培養員工接受新工作能力；(5)調和員工信念和價值觀。

在訓練的種類上，若依訓練的時機來分，可分為職前訓練（Before-the-job Training）、在職訓練（On-the-job Training）以及職外訓練（Off-the-job Training）。所謂職前訓練乃為對就任新職位的工作需求所施以的訓練；在職訓練是指在工作崗位上一邊工作，一邊進行訓練；而職位訓練係指受訓者離開工作崗位所進行的訓練，包含參加研討會、訓練課程及學校進修等（張緯良，2003）。

文章取自於：人力資源 e 化管理理論、策略與方法