



培訓，就像姜太公釣魚
文·杜書伍

培訓就像姜太公釣魚，願者上鉤。

一套教材要培訓一群人，就會因各人學習能力優劣、經驗歷練多寡，產生不同的學習成效；再加上努力程度不同，更會使培訓結果產生天差地遠的差異。而且學習是沒辦法強迫的，一個缺乏學習意願的人，即便你強壓他學習，頂多記了形、學了樣，但終究無法吸收體會、融會貫通，學了也是白學。

更何況能力的培養提升，本來就是自己的事。組織中的每個人，本來就是因為能力足以勝任不同層級的職務，始能獲取不同的薪酬；因此很多人為了提升能力以勝任更重要的職務，願意自掏腰包學習一技之長，或是利用下班時間自費進修，就是這個道理。

所以，公司並沒有培訓員工的義務與責任；而是員工自己要培養與提升能力，來符合職位的要求。

那麼，公司為何願意投資人力、物力來培訓員工？無非是希望幫助員工能持續增長能力，對組織帶來更大的貢獻。尤其企業內部設計規劃的培訓課程，是依據自身的需求量身訂作，兼具理論與實務，比起外界的課程更為實用扎實，員工學習應用的效果會更好！這是公司額外的付出，員工應該要珍惜。

更何況員工能力的增長，一方面能使員工獲致更高的職位與薪酬，二方面員工墊高了能力水平，有條件再學習更高的能力。而且，能力學來了是一輩子跟著自己走，誰也奪不走。

有些認知錯誤的同仁，以為培訓是公司的責任，所以，培訓就該安排在上班時間，否則就是不對。或是擁有培訓的機會，卻用輕忽的態度應付了事，人到心不到，甚至隨意缺課。像這種根本沒有求知上進意識與意願的人，給他培訓也是多餘的。

因此，主管要認清資源是有限的、資源是有成本的，因此，資源應該投資在對的人身上，才會有效益。不要去勉強那些不願學習的人！

公司的培訓，並不保證每一位都有相同的效益，而是看個人的努力與悟性；而其效益也會在爾後的時日，漸漸顯現。公司就依個人顯現的成效來選用、拔擢幹部，所以，也可以說「幹部，是自己浮上來的」。

認清培訓、珍惜培訓、用心培訓，都是為你自己。

(本文取材自「聯強觀念短語」，為聯強國際集團內部管理課程主題)

杜書伍學長小檔案

聯強國際總裁兼執行長，交通大學控制與計算工程系，1976年進神通電腦任研發工程師，歷任聯通電子總經理、神通集團副總經理。1988年，聯通電子改組成立聯強國際，並擔任總經理。2003年，聯強營業額突破千億，成為亞太區最大資訊通路商。

