

员工培训与组织创新能力的关系研究

庞淇宝

(百色市职业技能鉴定指导中心, 广西壮族自治区 百色 533000)

【摘要】组织创新能力的关键在于创新型人才, 创新型人才一部分源于天赋, 大多数是后天形成, 也就是需要通过培训锻炼的方式, 才能不断提升人们的创新能力。现阶段, 创新能力已经成为企业发展的关键, 组织创新能力更是影响着组织的资源配置、运作效率。本文重点研究组织创新能力, 首先分析组织创新能力的重要性, 然后分析员工培训与组织创新能力之间的关系, 最后提出企业如何提升组织创新能力, 以供相关单位参考借鉴。

【关键词】员工培训; 组织创新能力; 关系

在当今高度竞争和快速变化的市场环境中, 组织创新能力已经成为企业生存和发展的关键因素, 组织创新能力是指企业在组织管理、生产效率、资源配置、团队协作、商业模式创新及战略目标设定等方面进行创新的能力, 这种能力能够帮助企业更好地应对市场变化, 满足客户需求, 提升企业竞争力, 促进组织成长和发展。市场经济环境下, 企业面临残酷的竞争, 创新能力成为企业持续发展的动力和关键, 因此, 加强企业组织创新能力的研究很有必要。

一、企业组织创新能力的重要性

对于企业而言, 创新能力的培养具有一定的必要性, 主要体现在以下几点:

(一) 创新能力是提升企业竞争力的关键

组织创新能力能够帮助企业开发出更具创新性的产品和服务, 从而在市场上获得更大的竞争优势。市场经济环境下, 消费者对于企业的产品和服务提出更高的要求, 企业通过不断创新, 能够不断优化自身的产品和服务, 更好地满足客户需求, 提高客户满意度, 增加市场份额, 提升企业的竞争地位。

(二) 更好地适应市场变化和客户需求

随着市场经济的不断发展, 市场变化日新月异, 创新成为企业发展的必然要求。从客户的角度出发, 客户需求呈现出多样化的特点, 只有持续进行产品和服务的优化升级, 才能更好地满足客户的需求, 提高客户满意度, 增强客户的忠诚度。

(三) 优化生产效率和资源配置

组织创新能力能够帮助企业优化生产流程, 提高生产效率, 降低成本, 通过创新的生产方式和管理模

式, 企业能够更有效地利用资源, 实现资源的优化配置, 从而提高企业的盈利能力。

(四) 促进员工和企业共同成长

组织创新能力能够帮助企业实现持续的创新和发展, 通过不断创新, 企业能够发现新的商业机会, 开拓新的市场领域, 从而实现组织的持续成长和发展。员工创新能力的提升, 对于员工的成长同样有着很好的帮助。

二、员工培训与组织创新能力的关系

随着知识经济的崛起和企业竞争的加剧, 组织创新能力成为决定企业成败的关键因素, 而员工培训作为企业发展的基石, 对于提升组织创新能力起着至关重要的作用。员工培训与组织创新能力有着直接的联系, 加强员工培训, 尤其是创新意识和能力的培养, 可以更好地提升企业的组织创新能力。

(一) 员工培训是提升组织创新能力的关键

组织创新是指企业在运营过程中, 通过引入新的管理思想、工作模式或技术手段, 为企业创造更大的价值, 员工培训则是实现这一目标的有效途径。通过员工培训, 企业能够提高员工的工作技能、创新意识和团队协作能力, 为组织创新提供强大的支持。例如, 开展专业技能培训, 提升员工的专业技能和业务能力, 使他们能够更好地应对工作中的挑战, 提高工作效率; 团队协作培训, 增强团队间的沟通与合作, 培养员工的团队精神, 提升整体团队的执行力; 创新意识培训, 通过引导员工思考新方法、新思路, 激发他们的创新意识和创造力, 为企业带来更多的创新点子。

（二）通过员工培训，全方位推动组织创新

企业通过开展全方位、多层次的员工培训，可以全面推动企业组织创新能力的提升。首先，开展新员工培训，技能培训、创新能力培训，帮助新员工快速融入企业，熟悉工作流程，掌握必要的工作技能，为组织注入新鲜血液。其次，开展中层干部培训，提升中层干部的管理能力和战略眼光，使其成为推动组织创新的中坚力量。最后，高层领导培训，强化高层领导的决策能力和应变能力，使其在面对市场变革时能迅速作出战略调整。某知名互联网公司通过引入大数据和人工智能等先进技术，对全体员工进行大规模的培训，使其能够快速适应新技术带来的变革，从而实现了业务的快速增长和组织创新。

（三）组织创新能力，带动个人创新能力提升

企业组织创新能力，营造良好的创新氛围，可以让置身其中的员工，感受到创新带来的高效和便利，主动参与到创新过程，通过对工作方法、思维模式的创新，提升自身的创新意识和能力。因此，企业可以通过营造一个良好的创新氛围，鼓励员工创新，激励员工创新，如此便可以更好地促进员工创新能力的提升，打造一个创新型的人才梯队。

三、员工创新培训存在的问题

目前国内很多企业都已经认识到创新能力的重要性，通过员工培训的方式，强化员工的创新意识和能力，虽然企业的重视度有了很大的提升，但是在开展过程中依旧存在很多问题：

首先，培训计划不够系统完善，随意性较大。很多企业对于员工培训，没有系统地制订计划，比如，按照季度、月份等开展培训活动，往往都是临时有培训想法了，便将员工组织起来进行培训，这种缺乏计划的培训，导致培训效果不佳。

其次，培训内容存在脱离实际的情况，一些企业在安排创新培训时，没有充分考虑员工的实际需求和企业的实际情况，导致培训内容过于理论化或与实际工作需求不符。

再次，培训方式单一，创新培训需要采用多种方式，如讲座、案例分析、角色扮演、团队讨论等，一些企业仍然采用传统的讲授方式，缺乏互动和实践环节，无法激发员工的创新思维和实际操作能力。

最后，考核评价不科学，一些企业在创新培训结束后，没有进行科学的考核评价，无法了解培训的效果和员工的创新能力提升情况，缺乏对培训过

程中存在的问题的反馈和改进，无法不断完善和提高培训质量。

四、如何通过培训，提升组织创新能力

（一）明确创新培训的人才

创新型人才是指拥有创新思维，敢于挑战传统观念，善于发现并解决问题的人。他们不仅具备丰富的知识储备，还具备独特的思维方式，能够为解决问题提供新的视角和方案。企业开展创新培训，需要明确创新型人才应该具有的特质：首先，创新型人才通常具备批判性思维，他们不轻易接受表面的事实，而是善于挖掘事物的本质，并提出自己的见解。这种思维方式有助于他们在面对问题时，能够从多个角度进行分析，从而找到最佳解决方案。其次，创新型人才具备出色的解决问题的能力，他们能够快速识别问题，分析问题的根本原因，并提出有效的解决方案，这种能力使他们能够在复杂的环境中快速应对挑战。最后，创新型人才不畏难，敢于挑战传统观念和权威。他们勇于尝试新的方法和思路，不怕失败，从失败中吸取教训，不断改进和优化自己的方案。企业根据员工的日常表现，做好创新型人才的筛选和打造，确定重点培育对象。

（二）制订完善的创新型人才培养计划

完善的创新型人才培养计划，需要具备以下内容：首先，明确培训目标。创新型人才培训目标，重点围绕技能、知识、思维模式三方面展开，技能方面，需要学员掌握创新思维方法，提升问题解决和应对挑战的能力；知识方面，需要学员全面了解创新理论，掌握创新的最佳实践和案例；思维模式方面，帮助学员从传统思维模式向创新思维模式转变，培养学员的创新精神和勇气。其次，完善培训内容。创新培训内容需要包括创新理论、创新思维和方法、创新实践案例等，根据学员的需求和反馈，我们将灵活调整课程内容，确保培训内容与学员的学习目标相匹配。针对不同职位和行业的学员，我们将为他们量身定制培训内容和方式，例如，对于工程师，我们将重点培养他们在产品开发中的创新能力；对于销售人员，我们将帮助他们理解如何通过创新来提升客户体验。通过这样的培训，学员可以更好地发挥自身潜能，为组织带来更大的价值。再次，多样化的教学方法。为了保证培训效果，需要改变传统单一的培训方式，采取多样化的培训策略，例如，案例分析、实践操作、小组讨论等。为了保证培训效果，可以针对员工进行

个性化指导,帮助他们更好地理解和应用所学知识;

对学员的参与度进行评估,并根据评估结果调整教学方法和策略,以提高教学效果;定期对所学内容进行复习和总结,帮助学员巩固所学知识并不断提高自己的创新能力。最后,建立完善的评价机制。针对培训情况,进行反馈总结,可以采取满意度调查和成果展示的方式,培训完成之后,发放满意度调查问卷,了解学员对课程内容和教学方法的评价,根据员工的反馈,优化培训;要求员工提交一份关于如何在工作中应用创新思维的成果展示报告,以评估培训效果的实际转化率。

(三) 组织进化,确保创新能力释放

创新行为很难自然而然地持续发生,创新人才是否能够在企业内释放和训练创新能力,近70%是受到组织影响的,为了提升人员的创新能力,组织方面必须做出一些转变。首先,组织对创新人才培养坚持“训战结合”的方式。创新能力并非完全是天生的,后天的刻意训练同样重要,组织需要对创新人才进行有效赋能,借助“训战结合”的理念与方式,将创新方法论、赋能手段与实战场景相结合,不断训练创新人才的思维模式,同时推动人才将思维运用在创新具体项目、业务的实践中。其次,组织要营造创新氛围。想要实现创新,组织需要潜移默化地营造创新文化,创新“空气”会向企业传递一种讯号,在这里可以放心大胆的创新。一个以强调效率提升为主基调的组织和一个强调以创新试错为主基调的组织,对待创新行为态度是完全不同的,只有重视创新,为员工提供创新的机会,鼓励员工创新和试错,才能提升创新能力。时任保洁公司CEO的雷富礼先生就曾在组织中提出“一起创新”的口号,号召全体员工积极提出创新想法,组织将会把有前景的想法付诸实践。当几位非裔美国员工提出对现有洗发产品效果的“质疑”,希望对其进行更进一步研发的需求时,雷富礼先生批准研发,由此开发了一条十分成功的护发产品线,所生产的产品在市场上大获成功。最后,组织对创新要“有效激励”,让企业和创新人才都有获益。想要实现创新,组织针对创新人才的需求要设计合理的激励机制,给点“阳光”让创新更旺盛的生长。创新人才更希望在满足基础物质保障的基础上,实现自我的人生价值,哪怕在不确定中也能得到组织肯定和支持。在设计合理激励机制的过程中,需要关注以

下内容:首先是注意双向激励,也即在考虑激励创新人才的时候,不能忘记对管理者激励方式的调整,尤其是与创新人才密切相关的管理者和职能管理者,以双向激励的方式更能获得管理者对创新人才和创新业务的支持与投入;其次是结合企业和具体创新项目的属性,运用不同组合的激励方式。例如根据对项目确定性和投资周期的判断,可以采用短期分红、长期股权的方式,如果企业不适合股权、股份等形式,可以将激励与年终绩效挂钩,或者设立专项奖金和经费等。

五、结束语

综上所述,创新能力对于员工和企业而言,都有着非常重要的意义,企业必须重视创新能力的培育。员工培训与组织创新能力的关系十分密切,员工培训是提升组织创新能力的关键、通过员工培训,全方位推动组织创新,组织创新能力,又可以带动个人创新能力提升。企业组织创新能力提升,可以采取如下策略:首先,明确创新型人才的特质。其次,制订完善的创新型人才培养计划。最后,组织进化,营造创新环境,确保创新能力释放。

参考文献:

- [1] 张拉娜. 中小企业人力资源实践与创新绩效关系研究[D]. 杭州电子科技大学,2011.
- [2] 汪畅畅. 包容型领导,个人—组织匹配与员工创新行为的关系研究[D]. 合肥工业大学,2019.
- [3] 阎韬宇. 知识转移、员工能力和培训绩效的关系实证研究[D]. 中南大学,2015.
- [4] 范盈盈. 个体-组织匹配对员工创新行为的影响研究[D]. 湖南大学 [2024-02-21].
- [5] 张青. 权威型领导与员工主动性行为关系研究--以组织自尊为中介变量[D]. 山东大学,2016.
- [6] 王博艺. 创造力导向的人力资源管理实践对员工及组织创造力作用机理研究[D]. 上海交通大学 [2024-02-21].
- [7] 张双志. 技能促进创新:员工技能培训的创新绩效研究[J]. 职教通讯,2021,000(010):82-91.
- [8] 王朝晖,罗新星,罗永恒. 承诺型人力资源管理实践对二元创新能力影响的实证研究[J]. 科技与经济,2011,24(5):5.
- [9] 顾巍. 员工视角的内部顾客管理理论与方法研究[D]. 西南财经大学 [2024-02-21].