第一图书网, tushu007.com

<<培训与开发>>

图书基本信息

书名：<<培训与开发>>

13位ISBN编号：9787030350176

10位ISBN编号：7030350170

出版时间：2012-6

出版时间：科学出版社

作者：袁声莉，刘莹　主编

页数：291

字数：431000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

<<培训与开发>>

内容概要

《普通高等教育“十二五”规划教材·高等院校人力资源管理专业教材系列：培训与开发》从现代人力资源开发与培训的理论出发，结合国内外企业员工培训与开发的实践，探讨除职业生涯规划与管理理论之外的其他人力资源开发与培训的理论、知识与技能。
《普通高等教育“十二五”规划教材·高等院校人力资源管理专业教材系列：培训与开发》特别注重理论与实践的结合，突出员工培训与开发的实际操作性，用大量的图和表使知识和技能直观化，便于读者运用。
《普通高等教育“十二五”规划教材·高等院校人力资源管理专业教材系列：培训与开发》注重介绍最新的前沿动态，引导读者进行深度思考。
在理论介绍上以够用为原则，点到为止，更加突出实用性。

本书可作为高等院校人力资源管理专业和相关管理专业的教材，也可供相关企业作为培训教材，还可供爱好人力资源开发与管理的人士学习。

第一图书网, tushu007.com

<<培训与开发>>

书籍目录

第一章 培训与开发概述
第一节 培训与开发的目的和原则
一、培训与开发的含义
二、培训与开发的目的
三、培训与开发的作用
四、培训与开发的原则
第二节 培训与开发的类型
一、按照培训与开发的表现形态分类
二、按照培训与开发的对象分类
三、按照受训者与工作岗位的关系分类
四、按照培训与开发的内容分类
第三节 培训与开发的战略导向
一、以战略为导向开展培训与开发的必要性
二、实现培训与开发和战略的无缝对接
第四节 培训与开发体系
一、建立培训与开发体系的意义
二、培训与开发体系的基本框架
三、培训与开发体系建设的5个层次
复习思考题
案例讨论
第二章 培训学习理论
第一节 学习的基本理论
一、学习的内涵
二、强化学习理论
三、认知学习理论
四、信息加工学习理论
五、体验式学习理论
第二节 成人学习与学习指导
一、成人学习的特点
二、成人有效学习过程
三、成人学习特点对培训的影响
第三节 培训迁移理论
一、培训迁移的内涵与类型
二、影响培训迁移的因素
三、培训迁移与培训转化
复习思考题
案例讨论
第三章 培训需求分析
第一节 培训需求分析的流程
一、培训需求产生的原因与作用
二、培训需求分析的内容
三、培训需求分析的步骤
第二节 培训需求分析的方法与工具
一、问卷调查法
二、访谈法

第一图书网, tushu007.com

三、观察法
四、文献研究法
第三节 胜任力模型与培训需求分析
一、胜任力模型的内涵
二、基于胜任力的培训需求分析的特点
三、基于胜任力的培训需求分析模型的构建
第四节 培训需求分析报告的撰写
一、培训需求分析报告的框架设计
二、培训需求分析报告实例
复习思考题
案例讨论
第四章 培训与开发设计
第一节 培训与开发计划的设计
一、培训计划的类型
二、制订培训与开发计划的步骤
三、年度培训计划的内容体系
四、培训计划的范例
第二节 培训课程的设计
一、培训课程设计原则
二、培训课程设计要素
三、培训课程开发流程
四、课程的自主开发与外部甄选
……
第五章 培训与开发实施
第六章 培训与开发的方法和技术
第七章 培训效果评估
第八章 新员工导入培训
第九章 员工分类培训与开发
第十章 培训风险与制度设计
参考文献

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 插图： 要进行培训需求分析，首先要明确培训需求产生的原因。
通常，培训需求产生的原因主要有工作变化、人员变化和绩效变化等。
1.工作变化产生的培训需求 工作变化具体包括工作内容和工作环境的变化。
企业处在不断发展变化的环境之中，不同岗位的工作内容、工作环境等也会相应地发生变化，如引进新设备、新工艺或新技术等，为了适应这些变化，培训需求随之产生。
2.人员变化产生的培训需求 无论是企业内部员工的合理流动，还是企业进行外部招聘引进人才，这都意味着企业人员的变化，一旦人员发生变化，为了尽快地使他们进入工作状态，实现较好的工作业绩，对他们进行培训则是首要选择。
3.绩效变化产生的培训需求 每一个员工实现既定的或更优异的绩效是企业所期望的，但部分员工因各种原因，如知识老化、技能低下等，在其现有状况和应有状况之间存在着一定的差距，为了解决这些差距，由此也产生了相应的培训需求。
（二）培训需求分析的作用 培训需求分析为组织培训活动提供了方向，培训项目设计以及培训效果评估等都以培训需求分析为基础。
具体而言，培训需求分析的作用主要包括以下几个方面。
1.有利于培训计划的制订和实施 培训需求分析的结果是培训计划制订和实施的依据。
一方面，培训需求分析可以确定组织进行培训的必要性，即确定企业是否需要进行培训与开发活动；另一方面，培训需求分析能够确定培训的内容和重点，即组织和员工所需要的知识、技能、能力等，这是制订和实施培训计划的依据。
2.有利于确认差距，揭示绩效问题的根源 培训需求分析能够找出绩效差距，即可以确认员工或组织现有绩效状况与理想绩效或未来发展需要达到的绩效之间的差距。
一般地，绩效差距的确认主要包括3个环节：①对组织所需要的知识、技能、能力进行分析，以确定理想的知识、技能、能力的标准或模型；②对企业或组织当前实际经营中出现的问题进行分析，确认与业绩相关的知识、技能、能力等因素的现状；③对理想的或所需要的知识、技能和能力模型与现有的知识、技能和能力模型进行对比分析，以确认二者之间存在的差距。
这3个环节应独立有序地进行，从而揭示员工或组织的绩效问题的根本原因，并在此基础上设计培训内容和培训方式，以此有效解决组织中存在的一些问题。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

第一图书网, tushu007.com

<<培训与开发>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com