第一图书网, tushu007.com

<<成就卓越的培训经理>>

图书基本信息

书名：<<成就卓越的培训经理>>

13位ISBN编号：9787111351313

10位ISBN编号：7111351312

出版时间：2011-7

出版时间：机械工业

作者：张诗信//秦俐

页数：225

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

前言

这是一本特地写给企业培训经理们看的书。
这里所指的培训经理，是泛指在各类企业组织中担任培训和学习管理实务工作的所有人士。
几乎每一家销售额在1000万元以上的企业都有专门负责培训和学习工作的人员，企业的规模越大，负责培训和学习工作的人员越多。
最保守的估计，全国范围内的企业培训经理在40万人以上。
面对这样一个庞大的职业群体及其背后存在的企业对员工学习所寄予的热望，有一些问题令我们百思不得其解：国内有那么多的大学，却没有一所大学专门设立培养培训经理的专业，关于员工学习与成长的内容仅仅只是作为人力资源专业教材中的一个单元；国内有数万家大大小小的培训公司，每一家培训公司都在倡导帮助企业有效学习，却很少有培训公司愿意在理论和方法上给培训经理们以全面的工作和职业指引；国内每年有两万多种经管类新书面市，却少有专门写给培训经理们看的图书。
然而，正是这些问题的存在，却促成了本书的创作。
本书是理论研究和培训实践相结合的产物，也是淘课企业学习研究院成立后的第一本专著。
希望本书对培训经理们的工作和职业发展具有帮助或启示作用，也希望本书对促进企业学习理论的发展，使大量的培训公司更有效地服务于工商企业具有一定的积极意义。
在此，我们要特别对2009年以来参加过淘课主办的《培训培训经理》(TTM)系列课程的众多的企业培训经理们表示感谢。
他们在参与学习的过程中，不仅给我们带来了大量的企业学习方面的经验素材，而且他们关心的问题对我们形成了反复和强烈的思想冲击，这对丰富本书的理论观点和实践方法起到了积极的作用。
同时，还要感谢我们的同事吴端子老师，她是企业培训评估方面的专家，她对本书的修改提出了宝贵的意见和建议。
张诗信秦俐

第一图书网, tushu007.com

内容概要

在这一本中，作者清晰而又全面地回答了企业培训经理工作相关的几乎所有重大问题。
全书所呈现的思想和方法具有极强的指导实践的价值，可以说是企业培训经理不可不反复读的一本工作用书。
阅读此书并加以实践，定能使读者的专业工作能力有一次全面提升，读者所在的企业也必将因此而受益良多。

作者简介

本书的第一作者张诗信先生是淘课企业学习研究院院长，另一作者秦俐女士是淘课学习集团的CEO。他们均有多年在著名企业从事高级管理工作的职业经历，并且都在管理培训业有着8年以上从事教学、咨询和管理的经验。

在过去的9年中，他们在从事培训、咨询和管理实务的同时，一直在全视野地关注和研究企业学习和管理培训业发展的方方面面，先后撰写了数十篇与企业学习和管理培训业发展相关的文章。
本书集中呈现了他们关于企业学习的最新思想。

书籍目录

本书导读
第一章 企业学习的动因与问题
☆ 企业学习的动因
☆ 认识“学习归零”现象
☆ 企业知识和技能的四个来源
☆ 靠谁来推动企业学习
第二章 培训经理的角色与挑战
☆ 职业的产生
☆ 职务的角色
☆ 职业的前景
☆ 面临的挑战
☆ 需要的职业精神
☆ 需要的专业能力
第三章 培训需求分析
☆ 可供选择的分析方法
☆ 常用的四种分析方法
☆ “五基”培训需求分析法
第四章 培训计划制定
☆ 培训计划书的内容结构
☆ 定义学习方式
☆ 预算不足的解决办法
☆ 一个重要误区
第五章 培训项目管理
☆ 培训项目分类
☆ 培训项目管理的内容
☆ 外部培训师的选择
第六章 培训评估与绩效认同
☆ 评估的目的、意义和类型
☆ 五种培训评估模型简介
☆ 培训评估方案设计
☆ 培训的投资回报分析
☆ 还应关注过程绩效呈现
第七章 内部培训师的培养
☆ 内部培训师的价值问题
☆ 内部培训师的人选问题
☆ 内部培训师的培养
☆ 运用四项激励策略
第八章 学习型组织的四个支柱
☆ 学习型组织的含义与批评
☆ 学习型组织的四个支柱
☆ 如何实践“有意志的个人学习与创造”
☆ 如何实践“有意志的组织学习与创造”
主要参考文献

章节摘录

版权页：顺利的学员做了一次调查。
被调查的学员一致认为培训经理应该具备四种良好的职业精神：职业理想、职业心态、职业责任和学习精神。
同时，一部分受访者还认为职业良心、危机感、忍耐力、应变力和职业信誉也应是培训经理应具备的职业精神。
随后，我们针对30家在员工培训方面做得较好的企业高管进行的调查也显示，职业理想、职业心态、职业责任和学习精神是一位理想中的培训经理必备的职业精神。
限于篇幅，下面我们仅分别说明上述普遍认为应具备的四种职业精神的含义。
职业理想职业理想是指培训经理希望在这个职业领域有怎样的发展或者说成为什么样的人。
比如，希望成为培训职能线上的更高级别的管理者，成为国内知名的企业大学的校长，成为企业学习领域的名副其实的专家等等。
没错，这就是职业理想，有了职业理想才会有真正的可持续的工作动力。
但仅有此理想是不够的，因为职业理想必须建立在“双赢”的条件下才可能实现。
也就是说，培训经理要想实现自己的职业理想，必须首先通过正向工作绩效表现让企业对他们的工作和能力满意。
一部分培训经理可能会认为自己可以通过不断寻找新雇主来实现职业理想，但是要知道，一个职业人士在上一家企业工作过程中的业绩表现会在很大程度上决定他是否有机会获得更好的工作机会。
这就涉及到下一种职业精神了。

媒体关注与评论

企业培训经理是一个令人尊做和羡慕的职业。
尊敬源于他们的工作是为了帮助组织和个人成功，羡慕源于他们所从事的职业有着良好的前景。
然而，这又是一份很难做的职业，因为这一职业正在面临着多重挑战，从业者只有具备相应的职业精神和专业能力才能做好企业培训工作并赢得良好的职业发展。
——张诗信、秦俐（本书作者）企业中的经理总是在思考自己部门的信用度。
每一个经理都想被公司接受、信任和尊重。
而当你被公司信任、接受和尊重时，会有很多“好事”随之而来：你要求的预算被通过了，你的地位牢固或被提升了，你的工作质提高了，高层管理者愿意听取你的建议，你获得了更多的控制权。
——唐纳德·柯克帕狄克（“柯氏四级评估模型”的提出者）最好的学习体系是简单的……我们确信，最伟人的真理是最简单的，最伟人的训诫易于理解的。
但是当简单的真理被赘语遮盖，就通常不能让最需要它的人了解。
——珍妮特.沃斯《学习的毕命》一书作辑）

编辑推荐

《成就卓越的培训经理》：权威的企业学习理论、方法和工具帮助企业培训经理明晰思路、高效工作。
淘课企业学习研究院书驾。

第一图书网, tushu007.com

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