

<<人力资源开发阅读地图>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发阅读地图>>

13位ISBN编号：9787214063175

10位ISBN编号：7214063174

出版时间：2010-8

出版单位：凤凰出版传媒集团

作者：康至军,施琦,蒋天伦

页数：196

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>

<<人力资源开发阅读地图>>

前言

感谢您打开本书。

很多培训经理都希望工作得更有成效，本书试图为此提供一些支持。

正如我们在本书将要阐述的，在培训技术上的精雕细琢，并不能从根本上改善企业人才培养的效果。凭借时髦的工具和技术，培训部门试图摆脱传统事务性工作，扮演更为重要的角色，但往往又走入了新的误区。

在令人眼花缭乱的新工具和技术背后，本书梳理和分析了真正影响人才培养领域发展与演变的三大关键驱动因素，希望能够帮助培训部门和培训经理把握人才培养的“大画面”，重启正确的思维方式，从而真正提升工作绩效。

<<人力资源开发阅读地图>>

内容概要

培训经理面对的最大挑战来自新技术的学习与应用吗？

与热衷于追逐时髦前沿技术的书籍不同，《人力资源开发阅读地图》揭示了三个真正挑战培训经理的“90—10规律”：员工的学习90%以上并非来自正式培训，而是来自课堂之外；员工的成长责任90%以上应当由直接主管而非培训部门承担；组织当中出现的问题，90%以上都不是培训所能够解决的。

企业如果希望人才培养工作真正有效地开展，培训经理如果希望真正为企业创造价值，必须：

让员工的学习与成长从课堂回归到工作当中；让培养人才的责任从培训部门回归到直线经理手上；让培训从自创门户回归到人力资源管理整体职能当中。

在培训技术上的精雕细琢，并不能从根本上改善企业人才培养的效果。

《人力资源开发阅读地图》希望能够帮助培训部门和培训经理把握人才培养的“大画面”，重启正确的思维方式，从而真正提升培训绩效。

<<人力资源开发阅读地图>>

作者简介

康至军，毕业于南京大学工商管理系，东方智业管理培训学院执行院长，曾任华旗资讯（爱国者）华东区人力资源总监。

十年管理咨询实践经验，近年来专注于人才评鉴与发展领域的研究与实践。

施琦，南京大学EMBA，东方智业管理培训学院常务副院长，兼任江苏牧羊集团人力资源总监。

十余年人力资源管理与咨询实践经验，近年来专注于企业大学与人才培养领域的研究与实践。

蒋天伦，毕业于南京大学哲学系，南京大学MBA，银城地产集团人力资源总监，中欧国际工商学院总经理班客座演讲嘉宾，资深人力资源管理专家。

在人力资源管理领域拥有十余年的体系建设经验和独到的研究与见解。

<<人力资源开发阅读地图>>

书籍目录

前言 培训经理需要跳出传统思维的框框 企业在人才培养实践中存在认识上的误区 阅读经典是寻找答案的最佳选择之一 本书的特色 本书核心内容概述 培训效果：尴尬的“倒二八现象” 1.1 1959 - 2009：柯氏评估法50周年 1.2 正确的问题，不正确(不完整)的答案 1.3 真正的挑战：三个“90 - 10规律” 本章小结 阅读地图从培训到学习：在实践中成长 2.1 人才培养：静悄悄的革命 2.2 从传统课堂到课堂之外 2.3 行动学习：行动?还是学习? 2.4 人才培养领域的演进 2.5 从培训1.0到学习2.0 本章小结 阅读地图从培训到绩效：看似简单的因果关系 3.1 培训效果的提升：“4 - 3 - 3模型” 3.2 培训：从改变“人”到改善“环境” 3.3 多管齐下：系统地解决“系统问题” 本章小结 参考文章：功夫在诗外——如何让培训更见实效 阅读地图最佳配角：人力资源部门的角色悖论 4.1 人力资源管理：谁主沉浮 4.2 贡献思维：从关注投入到关注产出 本章小结 参考文章：人力资源管理与人力资源部定位 阅读地图 管理者培养：大局之上有大局 5.1 管理者研究：那些人，那些事 5.2 领导管道：打破彼得定律的魔咒 5.3 培养管理者 5.4 人才培养：大局之上有大局 本章小结 案例解析：基于素质模型的管理培训项目 阅读地图 不能承受之重：企业大学热的冷思考 6.1 人才加速培养需求催生企业大学现象 6.2 万千宠爱于一身：期望过高的误区 6.3 战略性部门：单独设置的诱惑 6.4 把战略性的职能从人力资源部门转移到企业大学? 6.5 给企业大学一个合理的期望与定位 本章小结 阅读地图 向营销和制造系统学习：培训经理的思维修炼 7.1 从三个“90 - 10规律”看培训经理的关键素质 7.2 学习营销好榜样 7.3 学习制造好榜样 本章小结 阅读地图后记

<<人力资源开发阅读地图>>

章节摘录

插图：培训已经让很多企业老板爱恨交加。

他们几乎都认同“21世纪最贵的是人才”这一理念，因此很多人在培训上不惜代价，甚至在选择培训师时不求最好，但求最贵。

几番折腾后，员工似乎是长了见识，但工作表现却原地踏步。

老板们开始挠头：为何我播下龙种，收获的却是跳蚤？

员工在参加培训的初期往往存有一些新鲜感，而且确实能够接触到新的知识。

然而好景不长，他们逐渐发现课堂上学习的内容似乎与工作实际相距甚远。

新鲜感消失后，任凭培训部门像厨师般挖空心思变换花样更换“菜谱”，员工还是越来越没有“胃口”，甚至将培训看作是一项负担。

刚开始，培训经理的工作相对比较轻松：通过选择合适的培训师，提供充满欢笑的课程，就能够获得学员们满意的评价。

然而培训经理很快发现：能够保证“笑果”的大牌培训师基本都请过了；培训让员工“见多识广”，他们对培训师越来越挑剔，对于培训的兴趣也在快速下降；而与此同时，老板已经念起了“投资要回报，培训要实效”的紧箍咒……在初级阶段，企业往往怀着“开卷有益”的态度来开展培训，因此培训更像是福利或是保健品，培训经理则是老板的“课程采购代表”，或者是“培训机构经纪人”。

企业在培训方面的庞大需求推动了中国培训行业的大发展，而培训行业的快速发展则又让企业培训快速地走过了“保健品”时代。

很多企业都发现了培训中存在的问题，并将其形象地总结为“现场激动，想想感动，回去后一动不动”。

<<人力资源开发阅读地图>>

后记

我们坚信，思维决定成败。

因此本书旨在围绕几个有限的主题展开，希望能够从思维和理念层面，对培训经理形成一些冲击，引发更深入的思考。

需要说明的是“阅读地图”部分，虽然我们都是爱书之人，但还是权衡再三后忍痛割爱，删除了一些原本准备推荐的书籍。

如果您有阅读嗜好，希望了解“未删除版”，可到学习官网站上查阅。

我们计划把这个网站建设为“人力资源经理的专业资讯管家”。

本书虽然篇幅不大，但能够顺利出版离不开很多朋友和同事的支持。

感谢《培训》杂志社副总编辑常亚红先生、常总温文尔雅，对培训事业充满激情和使命感。

没有他的关心、支持和鼓励，就不可能有本书的面世。

感谢东方智业首席顾问、南京大学商学院教授成志明先生。

成教授在四年前对于人才培养领域发展趋势的敏锐把握，以及东方智业十余年积累的客户基础，使得康至军和施琦有机会专注于这一领域的研究和实践。

感谢东方智业管理培训学院咨询顾问徐圣宇先生。

作为研究助理，他参与了本书的研究工作，并协助我们系统地整理了本书当中推荐的著作。

感谢江苏人民出版社陈茜女士。

作为出版人，陈茜女士对本书的结构、内容等提出了很多宝贵的意见，督促我们以写文章的标准来完成此书。

<<人力资源开发阅读地图>>

编辑推荐

《人力资源开发阅读地图》不仅提出了一些颠覆性观点而且提供了极具价值的阅读指南人才培养：三个“90-10规律”带来的挑战重塑培训：从改变“人”到改善“环境”最佳配角：人力资源部门的角色悖论培训经理面对的最大挑战来自新技术的学习与应用吗?与热衷于追逐时髦前沿技术的书籍不同，《人力资源开发阅读地图》揭示了三个真正挑战培训经理的“90-10规律”：员工的学习90%以上并非来自正式培训，而是来自课堂之外；员工的成长责任90%以上应当由直接主管而非培训部门承担；组织当中出现的问题，90%以上都不是培训所能够解决的。

企业如果希望人才培养工作真正有效地开展，培训经理如果希望真正为企业创造价值，必须：让员工的学习与成长从课堂回归到工作当中；让培养人才的责任从培训部门回归到直线经理手上；让培训从自创门户回归到人力资源管理整体职能当中。

在培训技术上的精雕细琢，并不能从根本上改善企业人才培养的效果。

《人力资源开发阅读地图》希望能够帮助培训部门和培训经理把握人才培养的“大画面”，重启正确的思维方式，从而真正提升培训绩效。

<<人力资源开发阅读地图>>

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>