

<<人力资源开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发>>

13位ISBN编号：9787300093086

10位ISBN编号：7300093086

出版时间：2009-1

出版时间：中国人民大学出版社

作者：（美）沃纳，（美）德西蒙

页数：577

译者：徐芳

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>>

前言

人力资源培训与开发是一个日新月异、充满活力的研究与实践领域。当前新技术的应用使得仿真模拟培训、移动学习、远程学习、E-learning、体验式学习、电子绩效支持系统等在企业及各类组织中得到了越来越广泛的应用。

企业的培训环境发生了翻天覆地的变化，面对面的课堂讲授变成了更多的在线学习，学习者与培训教师可以分布在全球各地，通过聊天室、远程会议系统等无障碍地分享知识和经验。

优秀的培训与开发专业人员所担当的角色不再是纯粹的行政后勤人员，而变成了学习的战略家、业务合作伙伴、项目经理和专门项目专家，即培训项目设计和技术专家、绩效改进专家、集成式学习的促进者、知识管理专家、绩效辅导专家、项目管理专家和组织发展专家。

人力资源开发随着西方人本管理思想的出现，行为科学研究的深入以及人力资本理论不断发展，在现代企业中逐渐成为日益重要的组织活动。

20世纪80年代，全球范围内的组织变革使培训与开发领域发生了更巨大的变化。

为此，美国培训与开发协会召开了专门会议来讨论这一迅速蓬勃发展的行业以及培训与开发人员的专业化问题，对人力资源开发（HRD）概念的界定进一步促进了这一领域的发展和变化。

20世纪90年代，企业开始强调人力资源开发的战略角色，即人力资源开发在支撑组织战略目标的实现中所承担的重要角色。

我国自20世纪80年代中期引入西方的人力资源开发理论和技术后，有关它的研究和实践活动也迅速得到了重视和发展。

目前中国的人力资源培训与开发领域非常关注国外培训模型在中国本土的应用；通过大学和企业共同合作开展定制培训，以满足客户的需求；探讨培训与开发部门如何成为企业各业务部门的合作伙伴，如何为组织的绩效改进提供相应的支持与服务；如何利用培训外包的方式减轻本企业培训的负担，降低成本；培训与开发部门如何推动组织对知识的管理，把雇员的知识 and 经验转变为公司的共享资产；如何提升中国人力资源开发专业人员的角色与素质等。

<<人力资源开发>>

内容概要

在经济全球化、企业国际化、劳动力多样化的环境中，企业间的资源争夺和人才竞争日益加剧，使越来越多的企业管理者、人力资源从业者和商学院教师关注人力资源开发活动，这是帮助组织战胜人才流失的严峻挑战和强化企业核心竞争力的关键。

本书将帮助管理者和人力资源专业人士解决以上各种难题，帮助企业和组织提高人才开发和管理工作的有效性。

本书内容非常丰富，主要包括三大部分：（1）人力资源开发的过程与三大体系：培训与开发、职业开发与组织发展。

（2）组织开发与学习的流程：包括人力资源开发需求分析，人力资源开发项目的设计、实施、以及项目评估。

（3）人力资源开发在一些关键领域的应用：如影响员工行为的因素、如何设计有效的人力资源开发项目、如何进行人力资源开发项目的实施与评估等。

本书可作为全国各商学院、人力资源管理、公共管理、教育培训以及其他相关专业本科和研究生的课程教材和辅助教材，还适用于所有企业、事业单位的管理者、人力资源开发专业人士和研究人员，以及对人力资源开发感兴趣的所有读者。

<<人力资源开发>>

作者简介

乔恩.M.沃纳 (Jon M.Werner) , 美国威斯康星大学Whitewater校区管理系教授, 密歇根州立大学组织行为学博士, 其研究涉及的领域包括组织公民行为、培训、业绩评估、人力资源管理的法律问题、团队绩效, 以及管理者建立与员工之间相互信任的行为模式。
沃纳教授参与编著了《MERIT

<<人力资源开发>>

书籍目录

第1章 人力资源开发导论 引言 人力资源开发的发展过程 人力资源管理与人力资源开发/培训的关系 人力资源开发的各项职能 人力资源开发专业人员的角色 组织与人力资源开发专业人员所面临的挑战 人力资源开发流程框架 本章的结构 本章小结 关键术语及概念 讨论题 练习：采访一名人力资源开发专业人员

第2章 影响雇员行为的因素 引言 雇员行为模型 影响雇员行为的外部因素 动机：影响雇员行为的主要内因 其他影响雇员行为的内部因素 本章小结 关键术语及概念 讨论题 练习：激发员工的动机”

第3章 学习与人力资源开发 引言 学习与指导 学习最大化 学习过程中的个人差异 学习策略与风格 教育心理学与认知心理学的新发展 本章小结 关键术语及概念 讨论题 练习1：学习风格 练习2：VARK问卷

第4章 人力资源开发需求分析 引言 战略/组织层面的需求分析 任务层面的需求分析 人员层面的需求分析 确定人力资源开发需求的优先次序 关于人力资源开发模型的争论 本章小结 关键术语及概念 讨论题 练习：任务分析实战演练

第5章 设计有效的人力资源开发项目 引言 明确人力资源开发的目标 “自制还是购买”人力资源开发项目？

选择培训者 准备授课计划 选择培训方法与媒介 准备培训资料 人力资源开发项目的日程安排 本章小结 关键术语及概念 讨论题 练习1 编写组织多元化培训项目的目标 练习2 编写你们选择的某个培训项目的目标

第6章 人力资源开发项目的实施 引言 培训方法 在职培训方法 课堂培训方法 自定进度/以电脑辅助的培训方法与媒介 培训项目的实施 本章小结

第7章 人力资源开发项目评估附录7 研究设计第8章 新员工上岗引导第9章 技术技能培训第10章 绩效管理与员工辅导第11章 员工咨询与保健服务第12章 职业生涯管理与开发第13章 管理人员开发第14章 组织发展与变革第15章 多元化的人力资源开发

<<人力资源开发>>

章节摘录

第1章 人力资源开发导论 人力资源开发的发展过程 “人力资源开发”这一术语在20世纪80年代才开始普遍使用，但这一概念很早就产生了。

为了理解它的定义，我们简要回顾一下这一领域的历史。

早期的学徒培训 人力资源开发的起源可以追溯到18世纪的学徒培训（opprenticeshiptraining）计划。

当时，由熟练的技术工人经营的小店铺主要生产家庭用品，比如家具、衣服和鞋等。

为了满足顾客对商品的不断需求，店主不得不额外雇用工人。

由于没有职业技术学校，店主们不得不自己教授并培训他们的工人。

受训者或学徒从师傅那学到手艺，只有很少或根本没有工资，却要在店铺里工作几年，直到成为熟练工为止。

这种情况不仅限于手工行业，内科医生、教师和律师等行业也采用学徒培训模式。

甚至到了20世纪20年代，某些人只有在法律事务所成为学徒，通过一项国家级考试才可以从事法律事务工作。

那些掌握了必要技术的学徒被称作“自由民”，他们可以离开他们的师傅，自己创立工艺店铺。但大多数学徒因买不起工具和仪器而留在店铺中为店主劳动。

为了解决自由民不断增加的问题，工艺师傅们建立了一个私人“特许权”网络，这样他们就能够控制诸如产品质量、工资、工时以及学徒测试程序的一类事务。

这些工艺行会成长起来并在社区内形成了有一定势力的政治和社会力量，使自由民建立自己的工艺店铺变得更加困难。

通过成立自由民行会组织，自由民们与强大的同业工会（craft guilds）势力抗衡，并为获取更高的工资和更好的工作条件而努力。

自由民联盟则是现代工会的前身。

<<人力资源开发>>

媒体关注与评论

本书是国际上人力资源培训与开发领域中最权威的一本教科书，它向读者展示了人力资源开发体系的最新框架结构，人力资源培训与开发领域的最新学术研究成果，以及全球企业的最佳实践经验。书中的概念、工具和模型都将帮助你成为更有效的管理者和人力资源开发专业人员。

——本书译者 徐芳 本书的内容来自全球各组织领导者和人力资源开发专业人员所提供的独特视角和现实案例，它以深入浅出的论述，强化了当今世界人力资源竞争是一切竞争的基础，有效的人力资源开发对组织成功具有无可置疑的重要性。

本书在教学如何与现实世界相联系，如何提高学生的兴趣并强化其学习效果上，增加了很多新的环节和教学辅助设计，并更新了学习目标和开篇案例，用贯穿全书的解释说明、案例和大量图表等帮助读者更好地吸收和消化本书的信息。

——本书责任编辑

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>