

<<培训管理>>

图书基本信息

书名：<<培训管理>>

13位ISBN编号：9787313041494

10位ISBN编号：7313041497

出版时间：2006-1

出版时间：上海交通大学出版社

作者：汪群王全蓉

页数：252

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>

<<培训管理>>

内容概要

本书以企业为导向，从职业经理人的角度出发，系统介绍了企业进行员工培训的意义、培训的内容？怎么培训等知识、技能和方法。

员工培训是企业的一项长期性战略性的任务，是一个全局性的系统工程，因此本书在深入分析培训过程的每个环节，为职业经理人提供系统的规范化的具有可操作性的培训知识、技能和方法的同时，紧扣经理人日常培训管理中必然要遇到的一些实际问题，如各层人员培训、各类人员培训、各种技能培训等，一一进行解答。

从而从理论与实际的紧密结合上更好地把握好培训工作。

本书语言生动活泼，简洁易懂；为读者提供了一些轻松、愉快的学习体验；同时在内容和版式上，努力做到图表化、步骤化、要点化。

本书适合职业经理人、企业人力资源部经理、培训经理、培训讲师和对培训感兴趣或有志于从事培训工作的读者。

作者简介

汪群，江苏盐城人。

博士，河海在学商学院副教授、国际教育和培训中心主任、MBA中心副主任。

美国管理学会会员。

曾作为访问学者赴美国加州州立大学学习。

主持或参加连云港中金股份有限公司人力资源诊断、江苏新远东电缆有限公司人力资源战略规划等多个咨询项目和省部级基金

<<培训管理>>

书籍目录

第1章 培训的基本问题 1.1 为什么要培训 1.2 培训是什么 1.3 培训什么 1.4 培训怎样做 1.5 培训与开发
第2章 如何进行培训需求分析 2.1 为什么要开展培训需求分析 2.2 培训需求分析管理 2.3 培训需求分析的主要内容 2.4 培训需求信息收集及分析方法 2.5 如何编写培训需求调查报第3章 如何制定培训计划
3.1 如何认识培训计划 3.2 不同类型的培训计划 3.3 培训预算 3.4 培训计划的控制与管理 3.5 各种培训计划内容及示例第4章 如何做好培训实施管理 4.1 培训中的参与者及职责 4.2 该遵循什么样的培训制度 4.3 做好培训的相关决策 4.4 做好培训项目的管理第5章 如何进行培训内容及教学课程的设计 5.1 如何制定教学计划 5.2 如何制定课程计划 5.3 对人员进行分类培训 5.4 如何进行管理人员的培训 5.5 如何进行技能培训 5.6 新员工培训和培训新内容第6章 如何灵活运用各种培训方法 6.1 培训方法的分类和选择 6.2 以传授知识为主的培训方法 6.3 以开发技能为主的培训方法 6.4 以改变态度和行为为主的培训方法 6.5 企业培训新概念 6.6 各种方法的比较和选择模式第7章 如何评估培训效果 7.1 如何认识培训评估 7.2 如何进行培训评估 7.3 如何收集、分析评估信息 7.4 培训评估整合模型 7.5 培训成果转化参考文献

<<培训管理>>

章节摘录

培训是什么 翻开各种有关培训的书籍,对培训的定义可谓是五花八门。
 培训是指企业有计划地实施有助于员工学习与工作相关能力的活动。
 培训是培训者作为控制者教别人用正确的方法做事,培训者是教练,训练有知识和技能的员工

培训是企业现实中不足的补缺,培训是针对未来发展需要的未雨绸缪。

到底培训是什么呢?广义上讲,培训可以理解为人力资源开发的中心环节;狭义上讲,培训是为提高人们实际工作能力而实施的有组织、有计划的介入行为。

英国官方培训委员会为培训下的定义是:通过正式的、有组织的或有指导的方式,而不是一般监督、工作革新或经验,获得与工作要求相关的知识和技能的过程。

培训的概念随着社会实践在不断的不断发展。

结合现代培训的内容和发展趋势,我们认为:培训就是企业实施的有计划的、连续的、系统的学习行为或过程,以改变或调整受训人员的知识、技能、态度、思维、观念、心理,从而提高其思想水平及行为能力,使其有适当的能力去处理担任的工作,甚至是准备迎接将来工作上的挑战。

培训的最终目标是要实现企业发展与员工个人发展的和谐统一。

培训是一个有计划的、连续的、系统的过程。

培训活动本身是一个系统。

这个系统开始于培训需求分析,通过确定培训目标、设计培训计划、选择培训方式来实施培训,最后对培训效果进行评估,进而反馈修正。

培训系统必须与企业中的其他系统发生相互作用,才能加强培训效果,实现培训目标。

培训是人员开发的中心环节。

对企业而言,培训不仅是对现有技能的补缺,更应注重对企业最核心资源——人力资源的长远的开发。

较之其他投入,这种投入更能给企业带来丰厚的回报,其效益是巨大的,并且具有综合性、长远性。

通过对员工潜在能力的开发,促进员工全面的、充分的发展,从而给企业带来无穷无尽的活力。

学习是培训的本质。

培训将使员工的行为、潜能、思维等发生较为持久的变化,而不仅是传播知识和技术。

培训增加了学习的可能性,而学习又增加了员工个人目标和企业目标实现的机会。

培训的最终目标是实现企业与员工发展的双赢。

企业培训员工的最终目的在于提高企业的竞争力。

具有竞争力的企业可以为员工提供更多的培训机会。

作为培训的成果,员工则会在现有岗位上表现得更为出色,也能够胜任更多的工作、承担更大的责任和满足更高的要求,由此带动企业的进一步发展。

这样一种良性的互动关系使得员工和企业都能实现可持续发展。

“经营之神”松下幸之助认为:“公司是制造人才的地方,兼而制造电器……公司中各方面的钱都可以省,唯独研究开发的费用及培训费用绝不能省……培养人才才是当务之急……”因此,众人是这样评价的:“别的公司输给松下电器公司,是输在人才培训上。”

<<培训管理>>

编辑推荐

《培训管理》为《企业人力资源管理》丛书之一，是一本既重视培训管理的基本原理又强调实用方法的书，介绍培训管理比较成熟的、具有普遍性和规律性的知识。

《培训管理》中系统介绍了企业进行员工培训的意义、培训的内容？

怎么培训等知识、技能和方法。

语言生动活泼，简洁易懂；为读者提供了一些轻松、愉快的学习体验；同时在内容和版式上，努力做到图表化、步骤化、要点化。

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>