

<<培训管理>>

图书基本信息

书名：<<培训管理>>

13位ISBN编号：9787500471684

10位ISBN编号：7500471688

出版时间：2008-9

出版时间：中国社会科学出版社

作者：李中斌，郑文智，董燕 等编著

页数：281

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

本书结合组织人力资源管理实际，从培训需求分析、计划制订、组织与实施、效果评估的基本流程来阐述如何把培训管理工作做到位，较全面、系统地介绍了培训管理的相关理论、方法、过程、技巧与实例。

第一章介绍了培训管理的基本内容及其发展趋势；第二章介绍了培训的主要相关理论基础；第三至第六章介绍了培训需求分析、培训计划制订、培训的组织与实施、培训效果的评估等内容，具体介绍培训的需求分析、计划制订、组织与实施和效果评估的流程、技巧和方法，增加本书的实战性和可操作性；第七至八章为不同员工群体的培训管理和公共部门的培训管理，阐述了新员工、管理人员与研发人员等员工群体培训管理的操作方法和步骤，介绍了公共部门的培训管理；第九至十章分别详细介绍了国际企业的培训管理和培训管理制度范例。

<<培训管理>>

书籍目录

第一章 培训管理导论 第一节 培训管理概述 一、培训与开发的含义 二、员工培训的意义与特点 三、员工培训的内容与形式 四、培训的目的及影响因素 第二节 培训管理的发展趋势 一、培训管理的理论基础 二、企业员工培训的总趋势 三、新员工培训发展的趋势 四、外派员工与跨文化培训的趋势 本章学习要点提示第二章 学习理论 第一节 学习理论概要 一、学习的原理 二、受训者的特点 三、成人的学习特性与企业员工培训 第二节 学习的联结理论 一、桑代克的学习联结说 二、学习的条件反射学说 三、学习的操作条件反射学说 第三节 学习的认知理论 一、格式塔心理学的学习顿悟说 二、布鲁纳的学习理论 第四节 学习的联结—认知理论 一、托尔曼的认知目的说 二、班杜拉的观察学习理论 第五节 学习的人本主义观 一、概述 二、小结 本章学习要点提示第三章 培训需求分析 第一节 培训需求分析概述 一、培训需求的内涵、作用与层次 二、培训需求分析的内容 三、基于能力的培训需求分析 四、培训需求信息收集方法 第二节 培训需求分析管理 一、培训需求分析的主体与步骤 二、培训需求的确定与组织支持 三、培训需求调查报告的编写 本章学习要点提示第四章 培训计划制订 第一节 培训计划概述 一、培训计划的含义和类型 二、培训预算 第二节 培训计划的制订 一、培训计划制订原则和方式 二、培训计划制订程序与培训规划 三、培训计划的控制与管理 四、培训计划制订内容 本章学习要点提示第五章 培训的组织与实施 第一节 培训参与者的工作任务 一、培训部门 二、部门主管 三、高层管理者 四、受训员工 第二节 培训流程与内容 一、培训的一般流程 二、培训的内容 第三节 培训的形式与方法 一、培训的形式 二、培训的方法 第四节 培训制度实施与相关决策 一、培训制度实施 二、培训的相关决策 第五节 培训项目的管理 一、获得管理者的支持 二、找到适合的课程和培训师 三、安排受训者与相关保障 本章学习要点提示第六章 培训效果的评估 第一节 培训评估概述 一、培训评估的含义和类型 二、培训评估的时间 三、培训评估的内容和主体 第二节 培训评估的程序与设计 一、培训评估的原则 二、培训评估的程序 三、培训评估设计 第三节 培训评估的分析与转化 一、评估信息的来源 二、数据的整理分析 三、评估方法的确立 四、培训评估的整合 五、培训成果的转化 本章学习要点提示第七章 不同员工群体的培训管理 第一节 新员工的培训管理 一、新员工的培训管理概述 二、新员工培训的有效程序 三、建立新员工培训体系 第二节 管理人员的培训管理 一、管理人员的培训内容 二、管理人员的培训模式 三、总经理的培训管理 第三节 研发人员的培训管理 一、研发人员的培训管理概述 二、研发人员培训的方法 本章学习要点提示第八章 公共部门的培训管理 第一节 公共部门培训管理概要 一、公共部门培训与开发的特点 二、公共部门培训与开发的必要性 三、公共部门培训与开发的原则 第二节 公共部门培训与开发的需求分析 一、培训与开发的需求分析 二、培训与开发目标的确立 第三节 公共部门培训与开发的实施 一、设计培训与开发计划 二、培训与开发的类型 三、培训与开发的方法 四、培训与开发的具体实施 第四节 公共部门培训与开发的效果评估 一、培训与开发效果评估的重要性 二、培训与开发效果评估的内容和层次 三、培训与开发效果评估应注意的问题 本章学习要点提示第九章 国际企业的培训管理 第一节 美国企业的培训管理 一、美国企业员工培训发展趋势 二、美国企业经理人的培训 三、美国的人力资源开发 第二节 日本企业的培训管理 一、日本企业员工培训的新趋势 二、日本的人力资源开发 三、小结 第三节 美、中、日企业培训管理比较 一、美、中、日企业培训管理状况对比 二、美、日企业培训管理对中国企业的启示 第四节 典型国际企业的培训管理 一、部分全球500强企业培训员工的方法 二、典型国际企业培训管理实例 本章学习要点提示附录 培训管理制度范例主要参考文献

章节摘录

第一章 培训管理导论 三、员工培训回报率是3000% 对员工的培训已经成为提高企业竞争力的极其重要的手段，摩托罗拉曾做过分析，固定资本投入的回报率是840%，而培训投入的回报率是3000%，根据著名培训企业ccID提供的2002年的数据，在华外企人均培训时间为44小时/年，人均培训费用占工资比例的5%。

培训如此之重要，但很多企业却不能有效地开展员工培训，与人们对于劳动关系认识的限制有很大关系，在劳动合同关系下，基于对人力即成本的认识，企业把对员工的培训和开发视为一种纯粹的财务支出，通常会尽力避免培训的发生，以节约成本，缩减开支。

只有在员工能力不能适应基本的生产需要，而在劳动力市场上又找不到需要的替代者时，才有针对性地进行短暂的岗位培训，主要目的是为了应付当前工作的需要，而不从长远考虑。

因此，从企业长远规划看，领导者应重视员工再培训给企业带来的增值效应。

第一节 培训管理概述 一、培训与开发的含义 (一) 培训与开发的比较 企业进行人力资源管理工作时，通常将培训与开发(T&D: Training and Development)放在一起考虑。

这是因为，企业培训的目的是使员工掌握目前工作和未来工作所需的知识和能力，它既着眼现在，更着眼未来企业的目标。

人是生产力诸要素中最重要、最活跃的因素。

一个国家、一个地区、一个企业的命运，归根结底取决于其工作人员的素质高低。

人的素质的提高，一方面需要个人在工作中钻研和探索，更重要的是需要有计划、有组织的培训。

虽然企业可以通过招聘获得自己大体需要的人才，但是你无法保证把最优秀的人才都招到麾下。

而且由于社会分工越来越细，企业的运作方式不同，企业文化也存在很大差异，为使他们的思想和行为方式完全融入这个企业，这就要求我们对新招募的员工进行培训；同时，随着新技术、新产品、新方法的不断涌现，企业员工今年能满足企业的要求，明年可能就不再符合企业发展的要求，也要求我们通过培训的方式使员工的技能与素质得到持续提高。

<<培训管理>>

编辑推荐

人力资源管理丛书。

一种现象值得注意：当今名列世界500强的绝大部分企业都对其人员的内部培训给予了前所未有的重视，企业为培养人才所花的费用已达到了企业总销售额的10%，为培训所花费的人力成本也已占到了企业总人力投入的10%。

例如，美国惠普公司几万名员工，每周至少要有20个小时用于学习业务知识。

这是为什么？

因为这些企业的管理者都懂得，培训是企业持续竞争力的“发动机”。

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>