

<<学术成果丛书>>

图书基本信息

书名：<<学术成果丛书>>

13位ISBN编号：9787510612886

10位ISBN编号：7510612888

出版时间：2012-08-01

出版时间：中国出版集团，现代教育出版社

作者：陈奎伟，高峰，陈欣等著

页数：354

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>

内容概要

《学术成果丛书：中国企业培训蓝皮书（4）》“实践篇”着重介绍了最新的培训理论——教导型组织建设，成为该书的另一亮点。

教导型组织就是树立以客户价值为导向的事业理念，制定以超越和颠覆竞争对手的竞争战略，培养与战略匹配的核心能力，构建以能力为导向的教育培训体系，并保持持续学习不断推动企业持续发展基业长青的卓越组织。

教导型组织在“以人为核心”、“组织共同愿景”的要求上，与学习型组织是一致的。

两者均以理念为导向，以与战略匹配的能力建设教育系统，并保持持续的学习和不断创新。

教导型组织与学习型组织的区别在于，教导型组织纳入导师的理念，将员工自主的学习，用教导和引导的手段主导起来，把学习和组织战略定位以及实现战略的能力相匹配。

在“成果篇”中，近二十家企业单位基于自身并广泛调研，从职工培训的模式创新、体系构建、基地建设、质量评价等多个方面，对职工培训进行了深入、细致的阐述，同时列举了大量成功与失败的案例。

这些宝贵的经验财富，得之不易，对于指导企业有针对性地开展员工培训一定大有裨益。

书籍目录

第一篇 理论篇第一章 TWI第一节 TWT概述一、什么是TWI二、TWI的起源三、TWI在日本的蓬勃发展四、TWI的主要内容五、TWI的特点六、TWI能带来什么？
第二节 TWI之JI（工作教导）一、工作教导的定义二、工作教导应有的理念三、工作教导的准备工作四、工作教导四步法第三节 TWI之JR（工作关系）一、工作关系的本质二、工作关系技能三、改善工作关系的原则四、工作关系四步法第四节 TWI之JM（工作改善）一、工作改善的前提——工作的基本分类二、工作改善及其意义三、工作改善四步法第五节 TWI之JS（工作安全）一、安全与工作安全二、员工工作安全意识三、工作安全四阶段法四、美国企业工作安全四诀窍之借鉴第六节 TWI在中国一、我国为什么要引入TWI?二、我国企业如何导入TWI?三、TWI在我国的实施第二章 EAP第一节 EAP产生背景一、企业员工心理健康状况不容乐观二、现代企业中的心理困境第二节 EAP概述一、EAP的起源与发展二、EAP的概念三、EAP的基本特征四、EAP服务内容与范围五、实施EAP的意义第三节 EAP的实施一、实施EAP应遵循的原则二、EAP服务对象三、实施EAP的基本要素四、EAP实施的模式五、实施EAP的步骤第四节 EAP在中国一、EAP登陆中国二、我国实施EAP的现状三、我国实施EAP面临的问题和挑战四、我国实施EAP的措施与对策五、我国EAP的发展趋势第五节 EAP典型案例一、联想集团二、中国移动.....第二篇 实践篇第三篇 成果篇

章节摘录

第一章 TWI 第一节 TWT概述 一、什么是TWI TWI, Training Within Industry的缩写, 英文原意: 在企业内部(不脱产)的培训; 日本译为: 现场监督者技能训练; 中文译为: 一线主管技能训练。

TWI是一套针对生产基层主管设计的成熟、简单、实用、有效的标准训练课程, 训练一线管理者教导下属、改善工作、领导团队等必备技能, 使之能够有效指导一线员工, 从根本上解决生产和管理中的各种问题, 实现效率提高、品质改善、成本控制等企业目标。

TWI形成于美国, 成熟于日本, 该培训课程在欧、美、日、韩等国均由政府通过职业立法进行推广与实施, 风行60年长盛不衰, 是目前世界上单体培训人数最多、持续时间最长、效果最显著的基层管理经典课程, 也是企业推行精益生产、标准化作业和全面质量管理的基础。

二、TWI的起源 (一) 查尔斯·艾伦4阶段方法 在第一次世界大战期间, 美国航运局紧急舰队急需制造大量船只, 因为造船工人数量10倍的增长, 只能招收到大量没有任何经验的工人, 而这些人亟待培训, 所以他们实施了一项支持造船工人的紧急培训。

查尔斯·艾伦曾是个专业的导师, 他在第一次世界大战中发展并演说了他的有效指导4阶段的方法观点。

所以当时艾伦被紧急舰队要求领导培训项目的建立, 给船厂的工人们提供大量的培训。

可以说查尔斯·艾伦是TWI的先驱。

第一阶段, 准备。

集中在学习者的准备情况, 即他们过去的经验和将要学习课程的联系。

即使学习者没有任何工业相关经验, 一个好的指导者会发现一个合适的比喻或故事来把需要培训的课程和学习者了解的知识联系起来。

第二阶段, 演示说明。

“指导他去‘获取’新的主意, 即指导者想要演示给学习者已经了解的知识”。

第三阶段, 应用, 是学习者可以“尝试”的阶段。

第四阶段, 测试。

即让学习者自己在没有指导者帮助的情况下完成操作, 但是指导者需要在旁边观察。

如果学习者没有独立完成作业, 则是因为指导者没有用正确的方法来指导学习者。

教导必须改进并重新开始。

艾伦的4阶段方法是在第二次世界大战中发展的所有培训项目和TWI项目的基础。

.....

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>