

<<职业经理人培训效果综合评估体系研>>

图书基本信息

书名：<<职业经理人培训效果综合评估体系研究>>

13位ISBN编号：9787514103922

10位ISBN编号：7514103929

出版时间：2011-3

出版时间：经济科学出版社

作者：崔霞

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

《职业经理人培训效果综合评估体系研究》是以职业经理人培训效果评估研究为突破点，为提高培训的有效性做一有益的尝试。

全书从职业经理人培训效果评估的现状、问题和原因分析入手，以国内外管理培训过程及其各环节研究、培训效果评估的相关研究、培训效果评估模型的相关理论和研究为基础，借鉴系统论、人力资本理论、绩效与平衡计分卡理论、终身教育理论等理论的视角，紧密结合职业经理人特征和培训特点，采用问卷调查、访谈、结构方程模型、层次分析法等方法，提出、检验、修正并最终确立了具有规范性、系统性、过程性、绩效导向性和实用性、操作性较强的职业经理人培训效果综合评估体系和指标体系并加以应用；最后还进一步论述了职业经理人培训效果综合评估体系实施的各种保障措施。

《职业经理人培训效果综合评估体系研究》共分为八章，分别从研究的背景、意义、方法、内容等，国内外相关研究综述，职业经理人培训效果综合评估体系的理论模型构建，数据的获取与分析方法，数据的分析和培训效果综合评估体系的完善，职业经理人培训效果综合评估指标体系的构建，某商业银行某省分行职业经理人培训效果的评估，有效开展职业经理人培训效果综合评估的保障等方面探讨了职业经理人培训效果评估这一热点选题。

作者简介

崔霞，女，博士、教授、硕士生导师，山东财政学院研究生处副处长。
兼任中国人力资源管理教学与实践研究会理事、山东省人口学会常务理事、山东省经济学会常务理事。
长期从事人力资源开发与管理、组织理论与组织行为、教育经济与管理的研究。
近年来，先后承担了教育部重点课题1项；主持完成了省部级课题、政府和企业委托项目10余项；核心期刊发表论文30余篇；主持完成的多项研究成果分别获省级二等奖、三等奖。

书籍目录

第一章 绪论

第一节 研究的背景和意义

第二节 研究方法和技术路线

第三节 研究的主要内容和创新之处

第二章 文献综述

第一节 核心概念的界定

第二节 管理培训过程及其各环节的相关研究

第三节 职业经理人培训过程的相关理论和研究

第四节 培训效果评估体系(模型)的相关理论和研究

第三章 职业经理人培训效果综合评估体系的理论模型构建

第一节 模型构建的理论探索

第二节 职业经理人培训效果评估的流程和要素分析

第三节 变量之间相互关系分析与假设的提出

第四节 研究假设和理论模型的确立

第四章 数据的获取与分析方法

第一节 问卷设计与实施

第二节 研究变量的操作性定义与测量

第三节 量表的信度分析和重整

第四节 正式样本数据的描述和分析

第五节 数据分析的方法

第五章 数据的分析和培训效果综合评估体系的完善

第一节 各研究变量的描述性统计分析

第二节 概念模型的建立、修正和检验

第三节 职业经理人培训效果综合评估体系及其特点

第六章 职业经理人培训效果综合评估指标体系的构建

第一节 管理培训效果评估指标的相关理论和研究

第二节 职业经理人培训效果评估指标体系的构建过程和原则

第三节 职业经理人培训效果评估指标的选取和验证

第四节 职业经理人培训效果评估指标权重的确定

第七章 职业经理人培训效果综合评估体系在企业中的应用

第一节 某商业银行某省分行简介

第二节 某商业银行某省分行职业经理人培训的开展情况

第三节 某商业银行某省分行职业经理人培训效果的评估和总结

第八章 职业经理人培训效果综合评估体系实施的保障

第一节 基于战略和绩效的职业经理人培训需求分析

第二节 建立职业经理人培训效果转化的工作环境(1)——培训迁移

第三节 建立职业经理人培训效果转化的工作环境(2)——学习型组织

第四节 完善职业经理人成长的机制

参考文献

后记

章节摘录

版权页：插图：（1）观察法。

是指评估者在培训结束以后亲自到受训者所在地工作岗位上，通过仔细观察记录培训对象在工作中的业绩进行比较，以此来衡量培训对受训者所起的效果。

多数情况下观察人们完成任务的过程，是进行分析时所能使用的最可行也是最常用的方法。

在进行观察之前，一定要做好充足的准备，这样观察者才能明白通过观察需要达到什么样的效果，因为多数情况下观察者是不可能返回当时的情景中找回自己的疏漏。

因此观察之前阅读工作描述，明确掌握培训目标这一环节相当的重要。

一般建议观察人员为本行业的专家或技术能手，因为他们能够在最短的时间内发现评估效果并对人员提出进一步的培训需求。

这种方法由于要花很多时间，并不能大范围使用，一般只是针对一些投资大、培训效果对企业发展影响较大的项目。

（2）访谈法。

一般说来，仅观察本身不足以提供完全的分析，观察者还需要和观察对象进行交谈。

评估中的访谈可以被看作是有目的的谈话，访谈的语气可以很随便，但访谈者事先要精心设计问题以保证能够及时了解足够的信息。

访谈的形式可以被分为结构化访谈和非结构化访谈，结构化访谈中主持人事先会对访谈进行计划，设计好问题和提问的顺序，根据设计好的问题或提纲逐一对访谈对象提问。

非结构化访谈可以被看作是观察分析的随访，访谈者需要善于挖掘线索，以获得自己想要的信息。

访谈法是一种有效的质性研究方法，但是需要消耗评估人员大量的精力，因此建议在评估过程中适当的使用。

（3）关键人物评估法。

所谓关键人物是指与受训者在工作上接触较为密切的人，可以是他的上级、同事，也可以是下级或顾客，对于职业经理人这一受训对象，还可以选择董事会成员作为关键人物。

这种方法对于了解职业经理人的工作态度和培训后行为的改变比较有效。

编辑推荐

《职业经理人培训效果综合评估体系研究》是山东财政学院博士点建设工商管理文库之一。

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>