

<<培训管理>>

图书基本信息

书名：<<培训管理>>

13位ISBN编号：9787545413816

10位ISBN编号：7545413814

出版时间：2012-7

出版时间：广东经济出版社有限公司

作者：高文举

页数：238

字数：295000

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

高文举编著的《培训管理（第2版）》的作者多数来自国内外优秀企业的中高级管理者和长期从事企业管理咨询、培训的专家教授。

其中大多数人是优秀企业的总经理、副总经理、公共关系管理专家、市场营销专家、人力资源专家、物流与供应链管理专家、精益生产管理专家、质量管理专家、企业培训管理专家和现场管理专家等。本书是他们在改革开放30年中从事企业经营管理智的结晶。

<<培训管理>>

书籍目录

- 第一章 培训管理的挑战
 - 第一节 重视是做好的基础
 - 第二节 培训文化的缺失
 - 第三节 培训职能的错位
 - 第四节 培训的系统性
 - 第五节 培训的实用性
 - 第六节 在线学习的需要
- 第二章 如何使培训工作得到重视
 - 第一节 外部环境的影响
 - 第二节 内部因素的促动
 - 第三节 培训者的积极行动
- 第三章 如何形成良好的培训文化
 - 第一节 处理好整体与局部的关系
 - 第二节 培训成为每位经理的工作
 - 第三节 培训成为员工成长的途径
 - 第四节 成为绩效评估的重要部分
- 第四章 如何成为出色的培训经理人
 - 第一节 认清角色定位
 - 第二节 建设高效率的培训组织
 - 第三节 选择合适的培训模式
 - 第四节 建立完善的培训制度
 - 第五节 建立广泛的培训资源
 - 第六节 培训者的自我成长
 - 第七节 建立动态的信息系统
- 第五章 培训需求控制
 - 第一节 何谓培训需求
 - 第二节 影响培训需求的因素。
 - 第三节
 - 培训需求的控制程序
 - 第四节 培训需求信息收集
 - 第五节 培训需求分析、确认和纠偏
- 第六章 制订培训发展计划
 - 第一节 培训发展计划的结构
 - 第二节 培训发展计划需要明确的事项
 - 第三节 培训发展计划的制订方法
 - 第四节 培训发展计划的实施和控制
- 第七章 设计系统的培训课程
 - 第一节 培训内容分类
 - 第二节 工作岗位与培训内容
- 第八章 选择合适的培训方法
 - 第一节 培训内容与培训方法
 - 第二节 培训对象与培训方法
 - 第三节 培训方法的应用
- 第九章 培养优秀的培训顾问
 - 第一节 关于外部顾问

<<培训管理>>

- 第二节 关于内部顾问
 - 第三节 培训顾问需具备的素质与态度
 - 第四节 培训顾问的风格
 - 第五节 培训顾问的工作程序
 - 第六节 培训顾问的工作技巧
 - 第七节 如何提高授课的说服力
 - 第八节 培训顾问的自我成长
 - 第十章 培训实施计划及组织的控制
 - 第一节 明确控制步骤
 - 第二节 掌握重点控制常识
 - 第十一章 建立完善的培训评估系统
 - 第一节 培训评估的重要意义
 - 第二节 培训评估系统的构成
 - 第三节 培训评估系统流程
 - 第四节 培训评估信息收集方法
 - 第五节 做好培训跟进
 - 第十二章 在线培训
 - 第一节 在线培训的魅力
 - 第二节 在线培训系统建立
 - 第三节 在线培训运行
- 后记：学习型中国

<<培训管理>>

章节摘录

第四章 如何成为出色的培训经理人 未来唯一持久的优势就是——比你的竞争对手学得更快。

——彼得·圣吉 无论是“学习型组织”的发展需要还是参与“竞争”的需要，培训工作的重要作用在组织中都将日益得到体现，培训工作者的企业地位正体现出逐步提高的发展态势，同时也对培训管理者的素质、能力提出了更高的要求。

培训管理者应该以什么样的态度和角色定位来出色地完成培训管理者的职责，是每一位培训管理者必须要考虑的，另外培训管理者怎样进行科学的培训管理，如何作好自我成长以带动和提高企业的培训水平，同样是成为一名出色的培训经理人必须要研究的课题。

如同本书前面提到的那样，培训管理者“职能的充分发挥”已经成为重要的挑战之一，如何有效的解决这一问题关系着企业和培训工作者的职业未来。

本章将重点讨论这一问题。

第一节 认清角色定位 作为培训管理者，仅仅明确自己目前的工作职能是远远不够的，因为培训管理者的职能可能是来源于上级主管的命令，也可能来源于更高决策者的意愿，更多的可能是来源于组织内部人力资源管理者对于这一岗位的明确。

实际工作过程中可能三方面的因素都存在，但来源于此三方面的要求都存在一定的局限，一旦职能在企业发展的某个阶段得到明确就缺乏用发展变化的眼光来看待它，而用发展的思想来管理企业中某个岗位的职能，目前为止国内还很少见，更多的是采用“一刀切”的方式来处理组织变革。

原来在某个岗位的任职者要么青云直上要么全盘否定，被新的组织设计所淘汰。

作为培训管理者如果眼睛只盯在目前的岗位职责上面，面对企业的未来变革同样会出现不适应，培训工作本身又要求自我更新并体现出持续化发展的特点，因此对于培训管理者而言，永远不存在固定的职能，他要推动企业中培训文化的发展，随着在企业中扮演的角色变化而变化，同时因为培训管理者更多服务对象是在企业内部，而不像销售部门、市场部门服务的对象集中在企业外部，所以培训管理者又必须在工作时具备与其他部门工作者有所不同的工作态度——内部市场观念——培训也是营销。

一、培训文化决定培训者角色 企业中的培训文化对培训管理者的角色影响本人是深有体会的。

在本人曾经就职的一家跨国公司里，其培训文化已经相当成熟，部门经理基本承担培训实施者的职能，再后来因为利用网络技术提供培训援助，在线培训系统的开通，企业中培训实施者的岗位大幅度裁减。

而回想起我曾经工作过的一家国内企业的培训情况，那时拥有几千名员工的企业中，只有几个培训工作人员，而且是兼管很多其他人力资源方面的工作，调查的结果发现员工对培训印象最深的就是在某地听过某某人讲过一次课，显然这家国内企业的培训文化还处于淡薄阶段，尚未将培训工作视为企业职能的组成部分，而是可有可无的态度。

在这两个培训文化处于不同阶段的企业中，培训管理者所扮演的角色是完全不同的。

前者扮演的是战略促进者的角色，后者扮演的是尚未全职的培训实施者的角色。

……

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>