

<<员工培训与发展>>

图书基本信息

书名：<<员工培训与发展>>

13位ISBN编号：9787562822493

10位ISBN编号：7562822492

出版时间：2008-2

出版时间：华东理工大

作者：许丽娟

页数：301

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>

<<员工培训与发展>>

内容概要

现实的培训实践留给人们太多的困惑和尴尬：组织辛苦培养出来的人才跳槽了，投入不菲的培训项目却遭遇员工不满，而培训效果平平和培训效益无法客观评估等更是十分普遍的现象。解决或缓解这些问题需要一些思路，也需要一些技术和方法。

本书基于作者理论和实践的积累，更得益于国内外同行的研究资料，在此基础上做了一些整理和总结的工作。

本书由三大板块组成：一是基础理论，包括培训与组织发展的关系、培训的教育学习理论和培训的形式等；二是流程分析，包括培训的需求分析、培训项目的开发与实施，以及培训效果的评估；三是分论，具体介绍新员工导向培训、管理开发培训，以及员工职业生涯管理中的培训。

道可道，无常道。

了然培训活动的一般规律和发展变化的趋势，是化解形形色色培训困境的必要条件。

本书力求在这方面能为读者提供一些帮助。

<<员工培训与发展>>

作者简介

许丽娟 法学硕士，副教授。

现为上海师范大学人力资源管理系教师，曾参与了上海市紧缺人才培训工程系列教材、企业行政管理岗位资格培训教材的编写工作。

已发表相关论文数十篇，承担了关于统一人力资源市场的上海市教委的攻关项目。

常年为相关专业本科生授课，并参与了上海市人力资源管理师和管理员等劳动技能鉴定方面的培训、上海市人才中介师和中介员的培训、企业管理和人力资源管理方面的培训。

<<员工培训与发展>>

书籍目录

第一章 组织发展与员工培训开发第一节 组织发展与战略性人力资源管理第二节 战略性人力资源管理与员工培训开发第三节 现代组织员工培训与开发的特征和发展趋势第四节 战略性的人力资源管理和现代培训开发对从业人员的要求第五节 人力资源培训与开发人员的角色分类和培训开发第二章 培训开发的教育学习原理第一节 学习理论及对培训的指导第二节 成人学习理论及对培训的指导第三节 员工培训中学习效果的迁移第三章 常见的培训方式及其选择第一节 在职培训的方法及其选择第二节 脱产培训的方法及其选择第四章 以新兴技术为媒介的员工培训第一节 以新兴技术为媒介的培训概述第二节 以新兴技术为媒介的培训的主要类型第三节 以新兴技术为媒介的培训的实施第五章 培训需求分析第一节 培训需求分析概述第二节 组织层面的培训需求分析第三节 工作层面的培训需求分析第四节 人员层面的培训需求分析第六章 培训项目的设计与实施第一节 培训目标的确定和培训计划的制订第二节 培训课程的开发、选择和材料的准备第三节 培训师的甄选和培训第四节 培训的实施第七章 培训效果评估第一节 培训效果评估概述第二节 培训评估的常见模型第三节 柯氏评估模型的运用第四节 培训效果评估的方案设计和数据分析第五节 培训效果的经济价值分析第八章 新员工入职培训第一节 新员工入职培训的理论依据第二节 新员工入职培训的需求分析与内容第三节 新员工入职培训的实施与效果评估第九章 管理人员的培训和开发第一节 管理开发概述第二节 管理开发的基本内容第三节 一种新型的管理技能测试工具及其在培训中的运用第十章 职业生涯管理第一节 职业生涯管理概述第二节 职业生涯管理的相关基础理论第三节 职业生涯管理实践参考文献

<<员工培训与发展>>

章节摘录

第一章 组织发展与员工培训开发 第三节 现代组织员工培训与开发的特征和发展趋势 培训是企业管理传统的职能。

在19世纪末20世纪初,泰勒(F. Taylor)就将挑选和培训员工作为管理者的基本职能。

现代培训的含义建立在现代人力资源管理的理念之上,与传统的培训职能相比,其内容更丰富。

一、现代培训与开发的特征 (一)更注重将培训目标与组织的长远发展和战略思路相联系 现代培训的内容已经突破了既定岗位技能和具体工作知识的狭隘范围,更多地服务于组织的中长期发展目标。

它基于对组织环境和发展战略的透彻了解,它既要掌握和盘活组织人力资源存量,又要预测相关人力资源发展的趋势并做好相应的准备。

现代培训与开发活动是根据人力资源规划(HRP)的整体部署,辅之以绩效管理、薪酬激励等的一个旨在综合提升公司人力资源竞争力的体系。

(二)更注重员工的自我发展,结合员工的职业生涯规划 现代培训不仅仅是组织追求有效性的手段,培训内容也不再停留于专业技术技能、管理技能、文化融合、规章制度的熟知等方面,培训也是员工实现自我发展的有效途径,培训的内容延伸到员工基本素质的提升方面。

员工可以主动提出培训的要求,也可以参与培训内容的确定和培训目标的界定。

从培训需求分析到培训计划的制订、执行,再到培训效果的评估和培训成果的转化,在整个培训活动的过程中,员工始终是主动参与的一方,甚至是活动的中心。

培训不再是自上而下的行政命令,不再是员工的额外负担,它是员工追求自身职业发展的需要。

现代培训更关注提高人的胜任能力。

这种能力不仅满足本企业、本岗位的工作需要,同时也是为员工跳槽或职位提升增加资本。

组织之所以对此有兴趣,一个重要的原因是高科技企业的比重上升,发展迅速,传统行业的产品和服务的科技含量也在不断提升,使专业技术人员的数量和重要性提高。

由于企业的市场、政策、技术环境的复杂和多变,要求经营管理人员具有开放的心态,敢于开拓创新,不断提升自己,以适应环境的变化。

<<员工培训与发展>>

编辑推荐

现实的培训活动如何展开？
培训管理如何进行？
如何提高培训的投资回报率或实现较好的培训效果？
来自方方面面的信息显示，情况不容乐观。
许多企业缺乏培训需求分析的环节，更多的企业有培训计划但没有培训的实施，有些企业不做培训效果评估或只是形式上应付一下，有些企业的培训没有实际效果甚至产生负效应。
如何满足社会尤其是企业组织庞大的培训管理需求？
有一部好的教材可以助一臂之力。
本书希望能够成为这样的一部好教材，力求在这方面能为读者提供一些帮助。

<<员工培训与发展>>

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>