

<<人员培训与开发>>

图书基本信息

书名：<<人员培训与开发>>

13位ISBN编号：9787565400377

10位ISBN编号：7565400378

出版时间：2010-7

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：金延平 编

页数：302

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>

<<人员培训与开发>>

内容概要

跨入新世纪，经济全球化、技术进步和消费者地位的提升等使得企业的外部经营环境变化越来越快。很多企业管理的研究者与实践者们都有一个共识：不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征。以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战，企业如何应对这一挑战呢？

企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了人力资源。

例如，核心能力理论认为，企业在本质上是一个能力体系，能力是能够为人们共同感受到的智力资本，它包括人力资本、结构资本和顾客资本；组织变革理论认为，有效的沟通是一种重要的组织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人；而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。

因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素等等。

尽管不同的理论对“什么是人力资源”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的唯一动力”。

在企业系统中，人具有其他要素所没有的特性——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。

可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。

因此，面对不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的唯一动力源上，来试图找出有效的对策。

从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

<<人员培训与开发>>

书籍目录

第1章 人员培训与开发概述 学习目标 1.1人员培训与开发的概念与实质 1.2人员培训与开发的作用 1.3人员培训与开发的目标和原则 1.4人员培训与开发的流程 1.5我国企业人员培训与开发存在的问题 1.6人员培训与开发的发展历程与发展趋势 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第2章 战略性人员培训与开发 学习目标 2.1战略性人员培训与开发的内涵 2.2人员培训与开发战略的制定程序 2.3人员培训与开发战略和企业战略 2.4人员培训与开发的战略化管理 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第3章 培训需求分析 学习目标 3.1培训需求分析概述 3.2培训需求分析的框架 3.3培训需求分析的方法与信息收集 3.4培训计划的制订 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第4章 培训的组织与实施 学习目标 4.1企业培训体系的建立 4.2培训的方法和技术 4.3培训内容和方法的选择 4.4培训师的选择 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第5章 培训效果评估与培训效果转化 学习目标 5.1培训评估概述 5.2培训评估的模型 5.3培训评估方案的设计及信息收集 5.4培训的投资回报分析 5.5培训评估的流程 5.6培训效果转化理论 5.7培训效果转化过程及其影响因素 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第6章 新员工的培训与开发 学习目标 6.1新员工培训与开发概述 6.2新员工培训的内容 6.3新员工培训与开发的实施 6.4新员工培训与开发的程序 6.5新员工的工作能力开发 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第7章 管理开发培训 学习目标 7.1管理开发概述 7.2管理开发的内容 7.3管理人员开发需求分析方法 7.4管理开发方法与技术 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第8章 组织开发 学习目标 8.1组织开发概述 8.2组织开发的方法 8.3组织学习 8.4学习型组织的构建 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第9章 职业生涯概述和理论发展 学习目标 9.1职业生涯的含义 9.2职业选择理论 9.3职业生涯发展阶段理论 9.4影响职业选择的因素 9.5职业生涯的成功 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第10章 员工个人职业生涯规划 学习目标 10.1员工个人的职业定位 10.2员工职业生涯规划的目标设定 10.3职业生涯规划 10.4员工职业生涯规划的阶段管理 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

第11章 组织职业生涯规划管理 学习目标 11.1职业生涯规划管理的基本内容 11.2职业生涯规划开发的原则 11.3职业生涯规划开发方法 11.4职业生涯规划发展通道管理 11.5如何为员工制定职业生涯规划 11.6组织职业生涯规划的阶段管理 案例 本章 小结 关键概念 课堂讨论题 自测题

主要参考文献

<<人员培训与开发>>

章节摘录

插图：1.1.2人员培训与开发的实质 培训实质上是一种系统化的智力投资。

培训作为人力资源开发和组织发展的重要手段，并非纯粹是一种成本支付性活动，而是一种智力投资，企业投入人力、物力对员工进行培训，员工素质提高，人力资本升值，公司业绩改善，获得投资收益，是创造智力资本的重要途径。

许多化工企业发展的实践证明，如果企业的员工在两年之内没有接受任何培训与智力开发，那么他们的知识就已经落伍了。

对于员工个人来说，这种机会不仅可以补充新知识，掌握新技能，确立新观念，还可以增强员工对终身职业的满足感，使员工更加忠诚于自己的企业。

而对企业来说，可能一时投入较大，但其成果迟早会在企业经济效益指标上反映出来，从而增强企业的竞争力。

因此，这种培训与其说是在奖励员工，不如说是企业回报率更高的智力投资。

人员培训区别于其他投资活动的特点在于它的系统性。

企业的员工培训是一个由多种培训要素组成的系统。

它包括培训主体、培训客体，培训的计划子系统、组织子系统、实施子系统、评估子系统等。

例如，全员培训要求企业中所有的员工，从高级经理到基层工人，从新近招聘的员工到公司元老都要参加。

而全方位培训就要求对企业员工的各个方面，包括知识、技能、企业文化等进行全面系统的培训。

<<人员培训与开发>>

编辑推荐

《人员培训与开发(第2版)》：21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

<<人员培训与开发>>

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>