

<<杰出培训师>>

图书基本信息

书名：<<杰出培训师>>

13位ISBN编号：9787806975831

10位ISBN编号：7806975837

出版时间：2005-9

出版时间：海天出版社

作者：王东云

页数：175

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>

<<杰出培训师>>

内容概要

这是一本非常有用的书，特别对于有志从事培训工作的人士。
作者是一位有相当经验的专业培训师，她把自己多年积累的经验和体会从专业角度进行了提炼和浓缩，成为学习者易于理解，易于掌握的知识。

为有效开展成人教育提出了有价值、独特的见解。

此书有趣、有料、有道、有效。

本书不但适合于急需方法和技巧的刚入行者，而且对于想进一步提升培训技能的有经验的讲师，也有意想不到的额外收获。

该书的实践性，对将要从事培训工作以及想在培训工作中不断提高的群体有着积极的指导作用。

与其自行艰难摸索，不如寻求成功方法的指导。

本书能为你提供什么呢？

也许是惊喜！

培训理论的书籍看了不少，但光有理论是很难产生行动的。

该书作者通过自己多年的实践经验结合理论给我留下深刻的启示！

<<杰出培训师>>

作者简介

王东云女士，现为上海大知企业管理咨询有限公司专业讲师，高级顾问。在成为专业讲师之前，曾在美国惠而浦、雪佛龙德士古和惠氏公司担任培训讲师及全国培训经理等职位，为包括日立、松下、三星、飞利浦在内的国内外数百家公司提供过培训和咨询服务。并著有《企业管理培训游戏》一书。

<<杰出培训师>>

书籍目录

序小故事这培训怎么就不管用呢？

第一章有关培训的重要概念第一节培训师的角色辨析第二节激励学习热情的三个重要方面第三节为什么培训会没有效果小故事可怕的经历第二章个人学习风格第一节个人学习风格类型第二节培训师如何应对不同学习风格的学员第三节个人学习风格测评小故事洗手间的故事第三章成年人的学习特点和偏好第一节成年人的学习特点第二节成年人有效学习过程的5个阶段及倾向

<<杰出培训师>>

章节摘录

问题：黄松柏该不该辞职？
秦通果真前途渺茫吗？

〔点评〕 点评人：国进松（上海××股份公司总裁、研究员） “黄松柏应该坚持，但他首先要认清自己作为总经理的职责并承担这份职责。

” 黄松柏应该坚持，既然立志创业，就要敢于接受挑战。

目前秦通的情况的确比较严峻，但还没到无可挽回的地步。

况且，三个创业者的素质都还不错，价值观也较接近，如果再坚持一两年，公司应该还有希望。

但坚持并不等于固守，黄松柏如果留下来，必须解决好三个问题。

首先，他要认清自己作为总经理的职责并承担这份职责。

黄松柏似乎还未从职业经理人的思路中跳出来，只把自己当成是大机器上的零件。

他这种听任大家各管一摊的态度，很难使团队发挥出协同作用。

黄松柏应该承担起总经理的职责——总体协调、全面管理。

主管技术开发的是严教授，应该为他全力开发新产品创造条件。

同样，黄松柏也应该了解伍跃进的困难和需求，并对他提出业绩要求。

然而由于三个人在创业初期羞于“分权谈利”，所谓的责、权、利也不过是纸上谈兵，使得秦通5年中一直没有一个领导核心。

如果黄松柏现在提出要做这个核心，另外两搭档恐怕很难接受，说不定还会认为他在争权。

考虑到这点，我建议黄松柏不妨向外部人求助，“外来的和尚好念经”，请他们对高层团队的工作机制进行诊断，并给出建议。

我相信，外部人的建议更容易得到伍跃进和严教授的理解与支持。

其次，黄松柏要处理好与技术专家的关系。

秦通的核心竞争力是它的技术开发能力。

从这个角度上说，黄松柏应该不吝时间和精力与主管技术的严教授沟通。

另外，还要让严教授站到前台，而不仅仅把他当成配角。

我与技术专家们打过多年交道，有一个很深的感触，那就是专家们永远都会觉得技术不够完善。

遇到这种情况，作为率领企业谋求经济利益的总经理，应该引导专家在技术成熟度和经济利益之间做出权衡。

要让专家们明白：企业需要的是阶段性成果，只有让每个阶段的成果都发挥出价值，才能保证后续资金，形成正常的科研循环。

第三，黄松柏要做通妻子云雅的工作。

每个创业者都会有一种深切感受：来自家庭的支持最重要，来自家庭的压力也最难承受。

黄松柏应该告诉云雅，创业是他的人生理想，秦通现在遇到的困难只是暂时的，以此求得云雅的谅解。

实在讲不通，他还可以与云雅订一个口头协议：要是秦通两年之内还没起色，他就回外企打工。

如果黄松柏能把上面这三个问题解决好，使团队实现真正的互补，形成合力，我相信秦通公司能走出目前的困境。

点评人：高峰（上海××投资有限公司总裁） “黄松柏的创业信念已经从根本上动摇了，再在团队中呆下去，大家相互间的信任和理解可能也成问题。

因此，放弃创业、重回外企，对他来说也许是更明智的选择。

” 泰通的创业团队表面上看是个“梦之队”，创业的基本条件它都具备，但实际上，这个团队隐藏着一个严重的问题，即大家的创业信念不一致。

黄松柏想创业是因为不愿意再为别人打工，想自己干一番事业；伍跃进创办泰通是为了留条后路，泰通对他来说更像是一个副业；而严教授则是典型的专家想法，他更关心的是如何通过办企业将自己的研究成果贡献给社会。

创业信念的不一致必将导致管理理念上的分歧，甚至会使企业因此而灭亡。

<<杰出培训师>>

.....

<<杰出培训师>>

编辑推荐

大知企业管理咨询有限公司成立于1999年，是一家专业从事企业管理咨询与培训服务的公司。公司拥有一批来自海内外的具有多年行业工作经验的高级顾问和讲师队伍。多年来凭借对国内外企业研究的深入研究，我们将国际先进的管理理念和方法同中国境内企业运作的实际情况相结合，以特有的方法和工具，为各类企业提供专业、实用、高品质的生产、销售、管理等方面的咨询和培训服务。

我们所服务的客户既包括了松下、西门子、强生、阿尔卡特、三星等世界500强公司，也涵盖了一汽、东方航空、海尔、中铝、万达等众多国内知名企业。

大知公司以帮助企业提升核心竞争力为己任，潜心研究企业发展与培训的关系，力争提供完全适合企业实际需要的服务，并帮助企业建立自身的强有力的后续应用系统，以保证企业在咨询和培训上的投资能获得超值的回报。

使100%的客户100%的满意是我们发展业务的永久原则。

<<杰出培训师>>

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>