

<<企业员工素质培训大全（下卷）>>

图书基本信息

书名：<<企业员工素质培训大全（下卷）>>

13位ISBN编号：9787807289937

10位ISBN编号：7807289937

出版时间：2008-11

出版时间：广东经济

作者：陈龙海 主编

页数：458

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>

前言

企业生存发展的根本在于人，而人的因素关键是素质，员工的素质决定着企业的生存和发展。员工的素质高，企业的工作标准就高，工作的基础台阶就相对较高，工作的效率就高，分解任务的能力就强，完成任务的概率就高，企业发展的速度就快，企业的效益就高，员工的福利待遇就会随之升高，企业的生存希望就高，发展的空间就大；反之，就会束缚企业的发展，造成企业不得不停产或转产。

所以越来越多的优秀企业不再把企业发展目标定为“创造更多的需求”，而是通过培养员工的素质、提高员工的素质来满足现有客户的需求，寻求企业的增长点。

优秀的企业必定有一批优秀的高素质员工。

人才流动固然是企业得到优秀员工的最简捷的途径，但高成本的引进人才不一定是最佳的选择，自己教育培训出来的优秀员工才是企业最需要、成本最低、相对较稳定的。

企业要搞好培训，就必须站在战略的高度，构建科学完善的培训体系，确保员工在以后工作中能不断增强知识、技巧和能力并与企业的整体目标完美地结合，努力为员工提供发展的空间，进而贯彻落实岗位要求和要求，有足够的灵活性允许其不断地成长和学习，这样人力资本才能得到更全面的利用。

全球著名的摩托罗拉公司，在员工进入公司的第一天起就被告知：“你要知道一件事情，你在摩托罗拉整个工作历程当中，哪个经理不给你培训，你可以找上级投诉他，他将被撤职。

”这个事例进一步印证：接受培训既是每一个员工的义务，也是每一个员工的权利，更是企业生存发展所必须开展的必不可少的工作。

企业培训已成为不可避免的事实，且正受到政府、企业越来越多的关注。

美国政府每年投资600亿美元用于员工培训；法国每年用于员工培训的费用占全国普通教育经费的25%；新加坡政府的投资达3000万新元。

企业方面，摩托罗拉建有自己的大学，培训投资每年为12亿美元；GE用于培训的教育经费每年为9亿美元；中国，长虹投资1000万元建立了培训中心，进行全员培训。

从员工个人来讲，过去，人们往往把工资、奖金、住房、医疗等因素作为衡量福利待遇好坏的标准。

而如今，许多人已经认识到，培训是提升自我竞争力的手段之一，是丰富自身内涵的必要过程，因而对培训的要求和呼声也与日俱增。

“培训是最大的福利”已经成为一种全新的观念，历经市场经济的洗礼，广大从业人员及企业经营管理人深切体会到自身素质的提升对未来发展的重要性。

如何做好员工培训？

枯燥地说教和一味地灌输并不能帮助受训者从培训中得到实实在在的益处，企业的培训也就劳而无功。

为帮助企业做好员工的素质培训工作，我们组织有丰富培训经验的专家、培训师一起编著了这本《企业员工素质培训大全》，强调实用与可操作性是我们编著本书的目标与追求，因此，一切从实用出发、从企业培训的现实需求出发是贯彻本教程始终的思想。

本教程所列培训方式、方法灵活多变，既可由企业组织员工集体培训，也可由各部门、各层次员工自己学习。

我们深知，各个企业的情况千差万别，因此，在运用本教程时，各企业需结合自身的实际进行适当的选择与调整，这一点，我们在教程中相关部分均做了较详细的说明。

如有疏漏之处，欢迎大家批评指正！

<<企业员工素质培训大全（下卷）>>

内容概要

如何做好员工培训？

枯燥地说教和一味地灌输并不能帮助受训者从培训中得到实实在在的益处，企业的培训也就劳而无功。

本书编写的目的是为帮助企业做好员工的素质培训工作，强调实用与可操作性，一切从实用出发、从企业培训的现实需求出发是贯彻本教程始终的思想。

本教程所列培训方式、方法灵活多变，既可由企业组织员工集体培训，也可由各部门、各层次员工自己学习。

<<企业员工素质培训大全（下卷）>>

作者简介

陈龙海，现任深圳市大成文化传播有限公司、深圳甫昆季大成企业管理顾问有限公司董事总经理，曾从事记者、编辑、出版策划、项目咨询、管理培训等工作，为多家企业、行政单位和知名人士提供出版策划、项目咨询和管理培训等专业服务。

后创办文化公司和管理顾问公司。

现已策划出版《E企业管理》培训书系、心灵财富系列、知名培训师丛书、年度热点丛书、龙岗文化丛书、个人成长读物及《中国物业管理品牌丛书》等近百本图书和数套音像产品。

书籍目录

第一章 员工素质教育培训课程设置 第一节 建立健全教育培训工作组织领导机构 第二节 编制培训计划 第三节 培训方式与培训课程设置 第四节 培训的组织实施第二章 新员工培训教程 第一节 岗位认知培训 第二节 团队意识培训 第三节 工作效率培训 第四节 礼仪礼节培训 第五节 现场管理培训 第六节 品质意识培训 第七节 成本意识培训第三章 在职员工培训教程 第一节 营业人员培训 第二节 会议礼数培训 第三节 文书处理培训 第四节 秘书基础工作培训第四章 领导层培训教程 第一节 思维方法培训 第二节 高效工作方法培训 第三节 对外交往培训

章节摘录

在实现自我管理进行自我提高时，组织培训的角色更似催化剂，能改善环境，提供动力和支持。因此，在培训中一方面要强调正规的组织培训，同时还要强调自我管理和自我提高，以真正达到满意的培训效果。

4.人格素质培训与专业素质培训相结合的原则 在人员培训过程中，人们往往注重专业知识技能的培训，而忽视人格素质培训，因为知识技能的提高，可以显著改善工作绩效、提高工作效率。而人格素质的提高带给人和组织的转变往往是无形的，真正显示效果需要花费比较长的时间，刚开始人们看不出对绩效的改进有什么直接的联系。

事实上这只是由于人们往往容易被表面现象所迷惑，并未仔细探察其中的究竟。

首先，从培训的三方面内容，即知识、技能和态度看，三者必须兼备，缺一不可。掌握一定的知识是员工承担工作的基础，也是上岗的必要条件，尤其是在知识经济时代，知识的重要性更加凸显。

技能是指员工运用所学的知识解决实际问题的技巧和能力。

技能直接体现了员工的工作效率和工作绩效。

态度是指员工对工作的想法，它是影响能力和工作效率发挥的重要因素，也是体现一个人道德修养水平的重要标志。

即使一个人才华过人，但如果工作态度随意，工作意愿不强，也不可能成为组织的中坚力量。

因此在对人员进行培训时，这三者不可偏废，尤其是对态度的培训更应受到足够的重视。

其次，从培训的难易程度来看，态度的培训更为困难。

态度培训涉及到个人价值观和企业价值观是否相协调一致，触及人们对生活、工作的本质看法，也冲击人们已有的文化观念和信仰。

在一定程度上，态度的培训事实上就是企业文化的重塑。

它解决的不仅是公司一时的问题和疑难，而且是决定组织是否长寿的关键性力量。

然而态度培训较之于专业知识的培训更难以把握，在课程和内容设置上也要困难得多，但并不能因为态度培训不易控制和掌握就放弃不管。

再次，员工的态度也影响培训效果的好坏。

如果员工对待培训的态度是漫不经心的，那么培训的效果就会大打折扣。

<<企业员工素质培训大全（下卷）>>

媒体关注与评论

员工素质培训是企业家发展的支柱。
通过培训，能够开发员工潜力，激发员工创新欲望。
培训可以提高员工工作质量、降低工作损耗以及企业事故发生率。

——著名培训师 李胜杰 我愿意把这本书推荐给广大培训管理者，推荐给为培训员工而探索的经理人，推荐给追求企业腾飞的领导者。

也许大家会有这样的收获：开卷有益，释卷有成，我们的企业会因员工素质的提高而展翅高飞。

——著名培训师 杨思卓 素质决定人的根本，素质自勺培训更是关键。
本书全面地讲解了员工素质培训的关键，有最详尽的案例解答、有最幽默的游戏训练、有国内外员工素质培训的精华。

可以迅速提高员工培训的效率。

——著名培训师 邓安迪

<<企业员工素质培训大全（下卷）>>

编辑推荐

《企业员工素质培训大全(上卷)》中用知名企业的经典案例、幽默的培训游戏、全方位的素质指导，让您拥有（成为）一名高素质的员工。

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>