

<<人员培训实务>>

图书基本信息

书名：<<人员培训实务>>

13位ISBN编号：9787111322641

10位ISBN编号：7111322649

出版时间：2011-3-1

出版时间：机械工业出版社

作者：郑晓明主编,郭京生、潘立编著

页数：266

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>

<<人员培训实务>>

内容概要

《人员培训实务(第3版)》从培训的组织入手,对企业员工培训体系如何设计、如何开展员工培训做了系统的阐述,是多年来作者对于人员培训与开发方面的研究心得和咨询实践的总结。

《人员培训实务(第3版)》注重实用性和操作性,在介绍基本的知识体系和方法时,将大量中外成功企业的培训案例穿插其中;对于当前企业培训中的热点问题,诸如怎样激发员工参加培训的积极性、怎样开展员工职业生涯管理、怎样进行能力开发、怎样进行在线培训,做了详尽的说明;以相关专题为线索,对宝洁、IBM、英特尔、海尔、联想等知名企业的培训制度和做法做了介绍;对两个典型的企业培训制度进行了剖析。

《人员培训实务(第3版)》适合企事业人力资源管理人员、高等院校相关专业师生、从事企业管理咨询的人员使用。

<<人员培训实务>>

作者简介

郭京生，现任教于华北电力大学工商管理学院，曾任北京航空航天大学客座教授，在合资企业民营企业兼任人力资源顾问，主持或参与企业人力资源管理政策、制度的设计。

近年来，为大连实德集团、中国运载火箭研究院、江西长途运输股份有限公司、国家电网公司等十余家企事业单位进行过薪酬、绩效考核、培训开发等方面的制度设计；在国内公开刊物发表论文二十余篇，与他人合作编写教材、著作多部。

潘立，现任教于华北电力大学工商管理学院。

1989年毕业于北京科技大学，1996-1998年在中国人民大学研究生班学习，获硕士学位。

曾为多家电力企业进行人力资源管理咨询，参与多部著作、教材的编写，在国内公开刊物发表论文十篇。

<<人员培训实务>>

书籍目录

第3版前言

第1章 培训的组织体系

1.1 培训机构设置

1.2 培训职责的划分

1.3 培训流程

第2章 培训计划的制定与实施

2.1 培训需求分析

2.2 培训计划的制定

2.3 培训课程设计

2.4 培训计划的实施

第3章 培训分类

3.1 岗前培训

3.2 在岗培训

3.3 外派培训

3.4 员工职业生涯管理

第4章 培训方式

4.1 课堂培训

4.2 现场培训

4.3 自学

4.4 在线培训

第5章 培训方法

5.1 培训的基本方法

5.2 能力开发的方法

5.3 行为调整与心理训练

第6章 培训评估

6.1 培训评估的内容

6.2 培训评估的方案设计

6.3 培训评估的过程

第7章 知名企业的员工培训

7.1 企业的员工培训体系

7.2 新员工培训

7.3 领导力的培训开发

7.4 销售及合作伙伴培训

第8章 企业培训案例分析

8.1 某高新技术企业培训制度

8.2 某企业员工发展培训和管理人员培训

8.3 某高新技术企业培训制度分析

8.4 某企业员工发展培训和管理人员培训分析

参考文献

<<人员培训实务>>

章节摘录

版权页：插图：1.1.3企业大学1955年，全球第一所企业大学——通用电气克顿维尔学院正式成立。目前，世界500强企业中大部分都建立了自己的企业大学。

给中国最早带来企业大学这一全新理念和形式的是数家外资公司。

1993年，摩托罗拉中国区大学成立；1997年，西门子管理学院和爱立信中国学院先后成立；2001年，惠普商学院成立。

1998年，春兰投资6000万元建成除外资企业以外的国内第一所企业大学——春兰学院；1999年，海尔集团建立了培养中高级管理人才的地方——海尔大学。

按照开放程度，企业大学可以分为内向型企业大学和外向型企业大学。

内向型企业大学是企业培训部或培训中心的拓展，主要是进行本企业内部的员工培训。

外向型企业大学又可以分为两类，一类是仅仅面向其供应链体系开放，将供应商、分销商或客户纳入学员体系当中，主要目的是支持其业务发展，另一类是面向整个社会，主要目的是提升企业形象或实现经济效益。

1.企业大学与培训中心的区别关于企业大学与培训中心的区别，专家、学者们的说法不尽相同，大家比较一致的看法是企业大学与培训中心在培训目标上有所不同。

美国纽约市企业大学咨询公司总裁、企业大学研究专家珍妮·梅斯特在其著作（《企业大学》中指出，企业大学与传统培训中心的区别在于，从一次性培训活动（这种活动用以培养个人的技能）转向建立持续学习的文化（员工互相学习，分享创新和最佳实践，并着眼于解决实际的经营问题）。

换言之，企业大学的培训已经超越了个体员工，转变成为组织培养学习能力。

华地国际控股集团人力资源总监王家明认为，企业大学与培训中心的区别要从角色和定位来讲。

培训中心一般处于非体系化阶段，它的角色基本停留在日常培训的定位上，投入大量精力关注于培训课怎么开、从哪里请老师、学员对课程的反应如何，等等。

而企业大学很关键的发展角色是，员工职业发展顾问、业务伙伴、变革的推动者和战略联动的纽带。

企业大学要通过学习与培训帮助员工获得职业生涯发展，要通过专业的学习方案设计帮助业务经理解决业务问题，要通过学习的方式帮助CEO推动公司的战略变革。

<<人员培训实务>>

编辑推荐

《人员培训实务(第3版)》：前2版畅销10年，累计重印14次

<<人员培训实务>>

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>