

<<员工培训管理>>

图书基本信息

书名：<<员工培训管理>>

13位ISBN编号：9787121098017

10位ISBN编号：7121098016

出版时间：2010-1

出版时间：电子工业出版社

作者：陈丽芬

页数：318

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

今天我们生活在一个变革的时代，日新月异发展的现代社会要求人们的知识、技能、态度和行为方式不断更新和完善，以适应快速发展的经济一体化进程及高速发展的信息化社会。

当前众多企业已经充分地意识到，要获得并保持自身的竞争优势，不断对员工进行有计划的、系统的培训是必不可少的。

如果一个企业学习的速度跟不上外部变革的速度，员工的知识更新跟不上时代的步伐，那么这个企业就难逃失败的命运。

彼得·德鲁克曾经强调，知识是优势的唯一来源。

随着知识经济的发展，企业间竞争的方式已产生了巨大的变化，知识成为企业的战略性资产，传统资源的重要性已大为降低。

承载知识与创新的人力资源已成为决定企业市场价值的关键因素，因而企业对人力资源的需求已由追求量的增长转变为追求质的提升，培训在企业中扮演着越来越重要的角色。

企业为了实现自身的发展目标，必须站在战略高度重视员工的培训与开发。

诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨有一句名言：“投在人脑中的钱比投在机器上的钱能赚更多的钱。”

由此可见，企业投资培训是明智的选择，对员工培训进行有效的管理，使培训产生更大的效益，也是培训发展的必然要求。

本书系统地介绍了员工培训管理的基本理论和方法，全面阐述了培训需求分析、培训项目设计、培训课程的设计与开发、培训项目的实施与控制、培训评估等方面的内容，主张应从培训流程的各个环节促进培训迁移的发生，提升培训效益。

书中附有丰富、生动的典型案例，可为当前各级、各类企业开展培训工作提供有益的借鉴；在章前列出了本章学习目标和学习导航，在章后列出了本章小结和自测题，可以帮助读者更好地了解 and 掌握相关内容。

本书兼具理论性和实用性，适合人力资源管理专业的学生、从事培训工作的人员及其他相关人士阅读和使用。

本书共分9章，第1章为绪论，主要阐述了培训及培训管理的基本概念，培训的新思维，培训执业人员的角色和胜任力要求等；第2章为培训理论与培训迁移，主要对学习理论和培训迁移理论进行了较为全面的介绍；第3章为培训需求分析，主要阐明了培训需求分析的作用、时机、层次和方法等；第4章为培训项目设计，主要叙述了培训项目设计的原则、流程和基本要素等；第5章为培训课程的设计与开发，主要分析了培训课程设计的原则和流程、培训课程开发的方法、单节课的设计等；第6章为培训方法与技术，分别从课堂讲授法、研讨类方法、行为主义方法和其他培训方法等方面，对传统和现代培训技法进行了较为详细的介绍；第7章为培训项目的实施与控制，主要阐述了培训项目实施前的准备要项，提高授课效率的技巧，培训项目控制的四步模式等；第8章为培训评估，主要论述了培训评估的类型、培训评估的流程和模型、培训成本效益分析的方法等；第9章为员工培训管理实验操作，主要介绍了培训需求分析、培训项目策划、新员工培训及培训评估的模拟操作等。

本书借鉴和引用了国内外许多学者的大量研究成果，在此向他们表示衷心的感谢。

由于编者的水平有限，书中对培训管理的认识难免有不成熟、不正确之处，敬请广大读者批评指正。

## <<员工培训管理>>

### 内容概要

本书在系统介绍员工培训管理的基本理论和方法的同时，全面阐述了培训需求分析、培训项目设计、培训课程设计与开发、培训项目实施与控制、培训评估等内容，从培训流程的各个环节促进培训迁移的发生，提升培训效益。

书中丰富生动的典型案例，以及每章章末的大量自测题，可以帮助读者更好地了解和掌握所学内容。本书适合于人力资源管理专业学生、从事培训工作的人员以及其他有关人员阅读和使用。

<<员工培训管理>>

作者简介

陈丽芬，南京理工大学经济管理学院副教授，主要承担人力资源管理、培训管理及绩效管理课程的教学工作。

曾主持和参与多项省部级研究项目，在《科学学与科学技术管理》、《数理统计与管理》、《科学管理研究》等国内知名学术刊物上已发表论文二十余篇。

<<员工培训管理>>

书籍目录

第1章 绪论 1.1 培训 1.2 培训管理 1.3 战略性培训 1.4 培训执业人员 本章小结 自测题  
第2章 培训理论与培训迁移 2.1 学习理论 2.2 学习过程 2.3 培训迁移 2.4 创造培训迁移的  
组织环境 本章小结 自测题第3章 培训需求分析 3.1 培训需求分析的作用与时机 3.2 培训需  
求分析的三个层次 3.3 胜任力模型与培训需求分析 3.4 培训需求分析及整合模式 3.5 培训需  
求信息的收集方法及选择 本章小结 自测题第4章 培训项目设计 4.1 培训项目设计的原则和流  
程 4.2 培训项目的目标确定 4.3 培训者和受训者的选择 4.4 培训方法设计及预算估计 本章  
小结 自测题第5章 培训课程的设计与开发 5.1 培训课程设计的原则和流程 5.2 培训课程的  
开发与设置 5.3 CBT模式和集群式模块课程 5.4 课的设计 本章小结 自测题第6章 培训方法  
与技术 6.1 课堂讲授法 6.2 研讨类方法 6.3 行为主义方法 6.4 其他培训方法 6.5 培训方  
法的选择 本章小结 自测题第7章 培训项目的实施与控制第8章 培训评估第9章 员工培训管理实  
验操作附录 培训管理资料参考文献

## &lt;&lt;员工培训管理&gt;&gt;

## 章节摘录

需要注意的是，培训的最终目的是提高工作绩效，除非培训成果以某种方式转化为工作绩效，否则它对于组织来说是没有价值的。

培训产出应该强调实际工作绩效，而非单方面的学习。

只有确定受训者培训后工作绩效有所提高，才能说明培训是有效的。

受训者把在培训中获得的知识、技能、态度、行为方式等应用在实际工作中的程度即培训迁移，它是工作绩效提高的先决条件。

所以培训管理者在培训管理过程的各环节——培训需求评估、培训设计、培训实施和培训效果评估，自始至终关注、促进培训迁移十分必要。

组织开展培训的目的是为了提高员工的工作胜任力，改善组织绩效。

达到这一目的的前提是员工能够有效地将培训所学迁移到工作中，完成学习成果向工作成果的转化。

但目前的培训管理无论在研究上还是实践上都对培训迁移的重要性认识不清。

通常的培训管理研究模型只强调有培训需求评估、培训设计、培训实施和培训效果评估四个环节，德西蒙培训管理流程模型和诺伊培训管理流程模型都是如此。

当然在诺伊培训管理流程模型的设计环节中有“确保培训成果转化”的内容，但还不足以凸显培训迁移的重要性。

在组织的培训实践中，由于对培训目的认识不清，往往忽视对员工培训迁移的管理，没有将其作为一个相对独立的部分纳入培训管理系统。

培训迁移管理应该是贯穿培训管理全过程的（见图1-6），组织若要提高培训迁移效果，在培训前，从培训需求评估和培训设计环节开始就应考虑到培训迁移的问题。

从培训需求分析中得到关于员工个人特征、任务特点、组织特性、组织资源方面的信息，以此为依据，为员工培训迁移设计有针对性的、具体的培训方案，在培训方法选择、培训环境设计等方面选择有利于激发受训者迁移意愿和迁移行为的方案；在培训中，严格执行培训计划，着眼于培训后的迁移开展培训；在培训后，监督控制培训迁移过程、反馈培训迁移结果，创造有利于员工培训迁移的条件，营造良好的组织培训迁移氛围。

能否有效地完成学习成果向工作成果的转化，培训后的管理是关键。

## <<员工培训管理>>

### 编辑推荐

本套教材定位于高等院校人力资源管理教学，特点表现在：紧密结合人力资源管理教学需要以及企业管理实践，注重用科学的方法、清晰的体例来理解与掌握人力资源管理的知识体系。

在内容的组织上，力图涵盖人力资源管理学科的整体框架，对各部分的主要概念、理论和技术都做了系统介绍。

在内容的阐述上凸显实验与实训。

以单独章节设置课程的实验内容与具体操作方法等，指导性和可操作性强。

在内容的编排上，特别设计了引导案例、本章学习目标、学习导航、相关链接、案例、自测题等栏目。

提供可免费下载的方便教学的PPT及习题参考答案。

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>