

<<企业培训管理>>

图书基本信息

书名：<<企业培训管理>>

13位ISBN编号：9787220075612

10位ISBN编号：7220075618

出版时间：2008-2

出版时间：四川人民出版社

作者：谢晋宇

页数：294

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>

<<企业培训管理>>

内容概要

本套丛书由复旦大学企业人力资源管理研究所所长胡君辰博导、教授主编，复旦大学管理学院及该所专家学者参与写作。

丛书汇集学科领域最新研究成果，专业理论与案例分析结合，具备高起点、实用性、易读懂等特点。

丛书适合高校人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书和人力资源师考试复习用书。

本丛书可以用作管理、经济等院校的相关课程的教材，尤其适用于人力资源管理专业；可以作用MBA/EMBA的教学参考书；可供企业等组织相关领域的培训教材；也可供各类组织的领导者、管理者和对人力资源管理感兴趣者研习参考。

作者简介

谢晋宇，经济学博士，复旦大学管理学院教授，博士生导师，教育部新世纪优秀人才支持计划获得者，主持多项国家自然科学基金项目，在《中国社会科学》《国际培训与开发杂志》等刊物上发表论文多篇。

研究方向为职业生涯开发管理、人力资源管理。

书籍目录

序第一章 培训管理概论 本章学习要点 [开篇案例]多重责任：培训经理的典型一天 第一节 培训与开发：人力资源开发活动的两大部分 第二节 定义培训 一、人力资源开发的定义 二、培训的定义 三、培训部门：基本职能及其设置 本章小结第二章 培训管理的研究回顾 本章学习要点 第一节 培训作为研究领域 一、培训研究领域的拓展 二、对培训活动发生机制的解释 第二节 以KSAIBs为基础的培训系统 本章小结第三章 战略培训 本章学习要点 [开篇案例]IBM的管理教育 第一节 组织战略与培训管理 一、战略的人力资源管理 二、战略的培训活动 第二节 战略分析与培训 一、环境评价 二、确定战略问题和竞争优势 第三节 战略制定、选择与培训 一、战略制定 二、选择与培训 第四节 战略实施过程中的培训问题 一、培训与资源分配 二、将战略翻译成培训措施 本章小结第四章 学习理论与培训迁移 本章学习要点 [开篇案例]一个隐喻培训活动的故事 第一节 学习理论 一、行为主义的学习理论 二、认知主义的学习理论 三、人本主义的学习理论 四、建构主义的学习理论 五、成人学习理论 第二节 培训迁移 一、培训迁移模型 二、培训迁移：工作环境特征 本章小结第五章 培训需求评估 本章学习要点 [开篇案例]你的企业是这样评估培训需求的吗 第一节 需求评估的定义和意义 一、培训需求分析的着眼点 二、培训需求评估的意义第六章 培训设计第七章 传统培训方法第八章 现代培训方法第九章 培训评估第十章 销售培训与客户培训第十一章 跨文化培训管理第十二章 培训的未来附录

<<企业培训管理>>

章节摘录

第一章 培训管理概论 [本章学习要点] 1.定义培训管理 2.区分培训与人力资源开发和人力资源管理 3.了解培训的主要职能和过程 4.了解培训部门是如何设置的并应该成为什么样的部门 [开篇案例] 多重责任：培训经理的典型一天 早上7点30分，卓越通讯器材公司的培训部经理李应明，从家中开车去上班。到工厂大概有9公里路程，这15分钟的车程让李应明有机会在不受打扰的情况下好好考虑一下工作的问题。

卓越通讯器材公司拥有并经营着三家工厂：一家电话机厂（湖景），一家程控交换机厂（东方），还有一家线缆厂（晶蓝）。

该公司以其高质量的产品在全国享有很高的声誉，特别是在子母电话机方面。

总部坐落在公司的电话机生产厂所在的开发区内。

东方、晶蓝的厂房分别距开发区100到200公里，雇佣1000到1500名工人。

开发区总部大约有2500名雇员。

李应明从大学毕业后在卓越公司的东方工厂上班。

他通过几个参谋职位快速地得到晋升。

然后做了两年夜班领班。

他以能建立起一个融洽团队的能力而受到好评，在他的团队里从未有过对他的抱怨。

虽然他在提高生产率方面的成绩并不出众，但因他较好地处理了几次员工冲突而得到了公司的信任。

因为这方面的能力，他被晋升为公司的人事部助理经理。

李应明的进步被张春江——公司分管人力资源工作的副总裁注意到了。

张春江把李应明调到了有着许多人事问题的湖景厂，让他做特别参谋助理。

6个月后，当这个工厂的人力资源部经理突然辞职时，他就做了人力资源管理部经理。

一年多的锻炼使李应明具备了处理大多数人力资源问题的能力。

一个月前，总公司由于业务发展的需要，成立了培训部，他又被晋升到公司总部担任培训经理，负责培训工作。

现在他开始考虑的问题是怎样创建一个一流的培训部。

他筹划着这一天的工作，一件接着一件，试图建立起一个优先的顺序。

最后他认为建立公司的e - 学习系统是最重要的。

半年前，他和张春江同时参加一个e - 学习的研讨会时讨论过此事。

他们都认为实行e - 学习对于解决难于协调的三个工厂几千工人的学习时间问题是个好主意，而且认为应该在总部施行此计划。

他随后开始考虑主管培训计划。

他还需要考虑如何提高主管培训质量的问题。

公司过去对主管很少进行深入和系统的培训需求调查。

现有的系统不仅笨拙不便，而且主管们似乎也不配合，因此经常缺少重要信息。

还有许多让人烦恼的遗留待办的雇员对培训的抱怨问题，一些是由于管理者的拙劣管理，一些是因为恶劣的培训条件，还有一些是因为缺乏沟通和不好的人际关系。

还有一些临时想不起来的事情，不过他可以午饭后再考虑它们。

车子驶进了停车场，李应明的思绪也被打断了。

他在停车场看到了王爱民——仓库领班，于是，李应明愉快地向他打招呼：“很不错的一天啊，爱民。”

“不怎么样，我那个新来的工人还没有作新员工培训呢。”

爱民抱怨说。

“他已经报名了吗？”

李应明问。

“还没有报，但我手下也有已经报名但是现在还没被排上的。”

<<企业培训管理>>

他们如果不参加新员工培训就上岗是不符合规定的，这你是知道的。

有许多简单的事情都需要教给他们。

”爱民回答。

李应明皱着眉说：“让他们打电话问问泰瑞。

”王爱民迟疑了一会儿说：“应明，好像不是这么简单。

报名是通过e—mail地址来协调的，而新员工在工厂要获得新的地址需要等一周。

”李应明边走边说：“我会关注这个事情。

”然后走向他的办公室。

办公室里已经有很多工厂的雇员围着他的秘书杨泰瑞挤成一团了，他们都是来申请最近将要举办的一个职业生涯开发培训的。

因为公司是第一次举办这样的培训，所以报名很踊跃。

这有些出乎预料。

他坐到桌前，其中一个职员拿给他一大摞邮件。

他一边让她拿给他一些办公用品，一边打开邮件阅读。

电话响了，下周五讲座请来的国外知名公司专家的秘书打电话来确定专家到达的时间，需要安排人去机场接。

李应明一边听电话，心里一边想：“安排谁去呢？

这几天大家都很忙。

”

编辑推荐

建立KSAIBS模型 培训需求分析、设计课程和课、选择培训方法、评估培训效果 企业中培
训与开发的区别、培训职能的边界、如何设置培训部门 培训如何支持企业战略的实现

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>