

<<攻略>>

图书基本信息

书名：<<攻略>>

13位ISBN编号：9787505893863

10位ISBN编号：7505893866

出版时间：2010-7

出版时间：经济科学出版社

作者：莫皓

页数：239

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>

<<攻略>>

前言

西方哲学史上有这样一个著名的故事。

罗素问大哲学家穆尔：“谁是你最好的学生？”

”穆尔毫不犹豫地回答：“维特根斯坦。”

”罗素追问：“为什么？”

”穆尔回答道：“因为在我所有的学生当中，只有他一个人在听课时总是流露出迷茫的神色，老是一大堆问题问我。”

”后来维特根斯坦的名气超过了罗素。

有人问维特根斯坦：“罗素为什么落伍了？”

”维特根斯坦回答说：“因为他没有问题了！”

”寻找问题，寻找答案，这个过程含着某种精神上的残酷。

不少人把写字的过程形容为“女人生孩子”。

在辗转的候机厅与奔驰的火车上打腹稿，在过大年的氛围里敲键盘，在杂花生树的春天泡在图书馆；说不上是幸福还是痛苦，却从没闪过一丝放弃的念头，等到终于写完了第一稿，回头再通读，只有黯然地承认这“孩子”是如此的青涩，涩得我几欲给编辑打电话说我不想干了，但想想编辑那敦厚的笑容，又实在开不了口，于是只好硬着头皮继续。

我知道我需要一种精神的力量来支撑我继续前行，于是我安静下来思考我之所以想写这本书的初衷。

我在书中列举的我国企业培训的现状是我看到的现实，我也相信有人看到的或许会比我看到的更糟糕和残酷；同时我必须诚实地告诉您，即使您觉得我在书中阐述的解决思路与方法有启发和帮助，如果不结合具体情况，也不一定就能帮助您企业将培训工作提升到一个更有效的台阶，我不会在文字中描述这是多少家世界500大企业或国内数千家著名企业受益无穷的理念精华。

<<攻略>>

内容概要

世纪CEO杰克·韦尔奇有句名言“你可以拒绝学习，但你的竞争对手不会！”

在我国企业界流传已久，20世纪90年代美国企业调查统计分析得出的结论，对员工培训每投入1美元就能得到50美元的经济效益，也促使我国企业不顾越来越大的竞争压力，每年都将营业额的1%-5%投入在培训工作上，其总额以千亿计算，还不包括配置场地、设施、教具、师资等培训资源的支出，而且逐年增高。

但我们的企业花了这么多的金钱，投入了这么多的时间和精力，其效果却只能用“尴尬”一词来描述，可以负责任地说，绝大多数企业的培训负责人不清楚这么大投入在哪里产生了效果？

中国企业的培训工作到底怎么做，这是在这个行业从业10年的作者一直深深思索的问题。

作者在大量阅读了西方相关理论，研究世界著名企业的操作模式的基础上，以系统性、适用性、实战性和易读性为指导思想，我将这些年来走遍全国为企业提供服务过程中企业提出的各种问题汇总，包含有原创性的思想与方法，期望为中国企业培训事业尽一份贡献。

作者简介

莫皓 工商管理硕士，注册高级咨询顾问、国际职业培训师。
国家中小企业银河培训工程专家成员，中国职业经理人资格认证特聘讲师，“百千万人才工程”指定培训师，多家世界500强企业特邀培训师，FESCO签约讲师，尚德机构特聘讲师。

曾供职于商务部研究院，并担任栖息谷培训总监等职务。
曾为奔驰汽车、美赞臣、中粮集团、央广传媒、宇通汽车、国家电网、中建三局、中国气象局、中国原子能科学研究院、平安保险、新华人寿、江铜集团、云天化集团、大唐电信、中泰恒基地产、首佳地产、京东商城等数百家企业提供培训与咨询服务。

<<攻略>>

书籍目录

1、如何与老板沟通？

赚钱才是硬道理！

谁赚了个盆满钵满？

我们为什么没赚到？

2、他山之石，如何攻玉？

学我者生，似我者死 六只麻烦的拦路虎3、有没有放之四海而皆准的办法？

想“偷懒”就对了 万变不离其宗的“宗” 4、如何像军队一样培训员工？

谁也干不过军队 五个指头一起用力5、老总应如何支持培训职能？

九个基本的统御技巧 给组织加点酶才不发霉6、公司花钱费力，学员却心气不高？

软硬兼施与少犯错误 比任何课程都重要的事情7、怎么才不会打乱仗？

四管齐下，一个也不能少 别推脱自己的责任8、需求分析不简单 说来容易做起来难 学习军队的方式

五步成诗法 种庄稼的方法 实操注意事项9、可简可繁的课程体系 为什么要开这些课程？

如何设置课程体系？

10、关于培训的经费 钱不是问题，问题是？

花钱可不是个容易的事情！

11、如何培育管理人员？

千军易得，一将难求！

像军队一样培育指挥官 从苗子到大树的过程12、评估是个大难题！

评估如鸡肋？

为什么最权威的方法却是不现实的方法？

如何开展全面质量管理？

参考书目及文献后记

章节摘录

有些老板认为培训经费的投入是员工的福利，因为如果自己的公司不做培训而同行的培训比较多，可能会造成员工的不满甚至跳槽，其性质仿佛如你不给员工买保险一样。

有些老板觉得寒心，因为培训经费花下去之后没过多久员工就离职了，给别人做了嫁衣裳却连声“谢谢”都得不到，他甚至在公司对面或隔壁新开一家与老东家展开了知己知彼的残酷斗争。

我们再来看看相关定量研究的结果是不是和所述的一致。

1999年5月，中新人才产业有限公司与对北京地区的部分企业进行的专题调研，以下数据来自《中国经营报》的报道：72%的民营企业的高层人士自认为非常重视中层管理队伍培训，但92%的中层管理人员认为公司并不重视培训。

92%的民营企业没有完善的培训体系，42%的民营企业有自己的培训部门，其中32%的负责人在任职前从事过培训管理工作。

91%的企业每次培训的计划都是临时决定的，没有一家企业做过规范的培训需求分析，64%的民营企业声称有自己的培训制度，但经座谈和深访发现，几乎所有的企业都承认自己的培训制度流于形式。

值得注意的是，这些数据是以北京地区部分“有影响、有规模”的企业为对象的调查结果，一般中小企业的状况也就可想而知了。

这个调查距离现在的时间稍显太远，那9年以后的情况如何？

我们来看看中科软件园网站2008年公布的调研数据：问题一、有没有制定培训计划？计划有没有实行？

国有企业和国有控股企业为76.1%，外资、港澳台资企业为72.4%，集体和私营企业分别为60.7%和60%，其中“严格执行”的企业只有42.1%，“执行不力”的56.4%，“没有执行”的1.5%。

问题二、培训对工作绩效有帮助吗？

<<攻略>>

编辑推荐

如何与老板沟通？

他山之石，如何攻玉？

有没有放之四海而皆准的方法？

如何像军队一样培训员工？

老总应如何支持培训职能？

公司花钱费力，学员却心气不高？

怎么才不会打乱仗？

需求分析不简单 可简可繁的课程体系 关于培训的经费 如何培育管理人员 评估是个大难题！

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>