

<<员工培训与发展>>

图书基本信息

书名：<<员工培训与发展>>

13位ISBN编号：9787562833321

10位ISBN编号：756283332X

出版时间：2012-8

出版时间：许丽娟 华东理工大学出版社 (2012-09出版)

作者：许丽娟 编

页数：306

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>

<<员工培训与发展>>

内容概要

《员工培训与发展（第2版）》由三大板块组成：一是基础理论，包括培训与组织发展的关系、培训的教育学习理论和培训的形式等；二是流程分析，包括培训的需求分析、培训项目的开发与实施，以及培训效果的评估；三是分论，具体介绍新员工导向培训、管理开发培训，以及员工职业生涯管理中的培训。

<<员工培训与发展>>

作者简介

许丽娟，法学硕士，副教授。

现为上海师范大学人力资源管理系教师，曾参与了上海市紧缺人才培训工程系列教材、企业行政管理岗位资格培训教材的编写工作。

已发表相关论文数十篇，承担了关于统一人力资源市场的上海市教委的攻关项目。

常年为相关专业本科生授课，并参与了上海市人力资源管理师和管理员等劳动技能鉴定方面的培训、上海市人才中介师和中介员的培训、企业管理和人力资源管理方面的培训。

张培德，穿梭于理论与实务、高校与企业之间，勇于创新实战的两栖式HR管理专家、教授，ATP首席研究员；曾为国内外100多家企业和政府部门进行培训与咨询；公开发表论著100多篇；原创“惠力资本”、“HR柔性管理”等27个HR管理新理念、新方法；获得国家专利3项。

现任美国世界经济研究中心研究员；中组部中国国际专家联谊会HR专家；中国人力资源开发研究会常务理事；中国名师学院中华讲师网品牌讲师；中国优立取人力资源网高级顾问；新型行为动态测试技术研究员；上海交通大学、复旦大学、同济大学、华东师范大学等特聘教师；上海仪器仪表学会人力资源主委；上海师范大学人力资源优立取研究所所长、管理学教授。

中国人才测评师、中国人才中介师资格考试首批辅导师、国家职业经理人专家委员会委员、中国人才银行与立体猎头模式首创人、HR柔性管理和惠力资本模式首创人、世界总裁协会首席HR管理专家。

胡志民，上海师范大学法政学院副教授，研究生导师，上海市法学会商法研究会理事、上海市法学会经济法研究会理事，主要从事民商法、经济法研究。

参著学术著作3部，主编、编著《经济法新论》、《商法学》、《民法学》、《律师制度与律师实务》等教材17部，主编出版上海市人才中介职业资格教育考试教材《人才中介相关法律基础》（第一版、第二版），发表学术论文20篇，参与6项省市级课题研究。

其中，担任课题组副组长完成的“上海市民法律意识状况调查及今后的普法对策”，获2001—2003年上海市人民政府决策咨询研究成果二等奖。

<<员工培训与发展>>

书籍目录

第一章组织发展与员工培训开发 第一节组织发展与战略|生人力资源管理 第二节战略性人力资源管理与员工培训开发 第三节现代组织员工培训与开发的特征和发展趋势 第四节战略性人力资源管理和现代培训开发的功能定位 第五节 现代培训与开发人员的素质要求 第二章培训开发的教育学习原理 第一节学习理论及对培训的指导 第二节成人学习理论及对培训的指导 第三节员工培训中学习效果的迁移 第三章常见的培训方式及其选择 第一节在职培训的方法及其选择 第二节脱产培训的方法及其选择 第四章以新兴技术为媒介的员工培训 第一节以新兴技术为媒介的培训概述 第二节 以新兴技术为媒介的培训类型 第三节以新兴技术为媒介的培训实施 第五章培训需求分析 第一节培训需求分析概述 第二节组织层面的培训需求分析 第三节工作层面的培训需求分析 第四节人员层面的培训需求分析 第六章培训项目的设计与实施 第一节培训目标的确定和培训计划的制订 第二节培训课程的开发、选择和材料的准备 第三节培训师的甄选和培训 第四节培训的实施 第七章培训效果评估 第一节培训效果评估概述 第二节培训评估的常见模型 第三节柯氏评估模型的运用 第四节培训效果评估的方案设计和数据分析 第五节培训效果的经济价值分析 第八章新员工入职培训 第一节新员工人职培训的理论依据 第二节新员工入职培训的需求分析与内容 第三节新员工入职培训的实施与效果评估 第九章管理人员的培训和开发 第一节管理开发概述 第二节管理开发的基本内容 第三节一种新型的管理技能测试工具及其在培训中的运用 第十章职业生涯管理 第一节职业生涯管理概述 第二节职业生涯管理的相关基础理论 第三节职业生涯管理实践 参考文献

<<员工培训与发展>>

章节摘录

版权页：插图：（4）组合好教学手段。

教学手段的多元化与合理组合是提高教学效果的重要因素。

一方面，在以讲授法为主的教学活动中可以有机地穿插一些其他的教学方式，如讨论、提问、看相关录像等。

另一方面，根据培训的具体目标，安排讲授、实战、研讨、互评等多种形式的课程，或者在一段时间内，如一天中，交替进行不同形式的课程，以避免单一、枯燥导致的学习兴趣消减。

在现实的培训管理中，组织方往往根据现有的条件安排教学活动，由于讲授法比较简单、方便，就大量安排讲授课程，而实战、参观等需要额外的开发和投入管理成本，就较少使用或不使用。

其实，在教学手段上投入一定的研发成本是必要的。

只有提高了教学效果，培训活动才有生命力，才能形成培训品牌。

（5）选择好适用领域。

讲授法的优势和劣势十分明显，其适用的领域也相对确定。

一般来说，对于系统而成熟的基础知识的学习，讲授法不失为一种最优的选择，而研究型的学习，不管是理论研究还是现实问题的探讨，一般都不适用于讲授法；对于知识的传授，需要占用较多的课堂讲授时间，而技能的训练，实战操作时间的比重显然是最大的。

对于初学者，需要通过讲授的形式向其灌输相关的信息和理论体系；对于有一定基础的学员，为了解决其知识的灵活应用问题，更多地需要反馈互动和案例分析等教学手段；对于价值观和组织文化的传播也许让典型人物作报告的方式会更为有效。

总之，要根据培训的目的、内容、学员的情况等来决定讲授法的使用和使用的程度。

讲座，包括系列讲座，是讲授法的一种特殊形式，与一般的完整课程的讲授相比，由于时间相对较短和零散，不适合传授系统完整的、需要循序渐进才能有效接受的内容，而对于社会热门问题、最新技术信息和行业动态等的介绍和了解，却是一种常用的形式。

二、讨论法（一）讨论法的含义和类型

讨论法是以教学主体的多元平等、培训过程的高度互动为特征的培训方式。

与讲授法相反，讨论法尽管背后有教员的精心设计和指导，但就表现形式而言，教学过程的主体是多元而平等的，每个学员包括讨论的主持者都同时是信息的发布者和接受者，人人具有同样的话语权。主体的多元和平等为充分的反馈、交流和广开言路、相互启示提供了必要条件。

讨论法对于澄清问题、交流思想、深化认识具有特殊的作用，在知识传授、技能训练和心理素质的提升方面得到了广泛的使用。

讨论法与讲授法之间存在一种互补的关系，如果说，讲授法是一种接受现存知识体系的较好的学习形式，讨论法则具有探索新知识、新技能，发现新信息、新程序的特殊功能。

<<员工培训与发展>>

编辑推荐

<<员工培训与发展>>

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>