

<<培训管理体系的建立>>

图书基本信息

书名：<<培训管理体系的建立>>

13位ISBN编号：9787535743954

10位ISBN编号：7535743951

出版时间：2005-9

出版时间：湖南科学技术出版社

作者：周文谈毅方浩帆

页数：348

字数：372000

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>

## <<培训管理体系的建立>>

### 内容概要

经济全球化竞争的加剧、人才的短缺、管理的高要求等，都对企业的培训工作提出了更高的要求。在这种情况下，企业投入更多的资金用于员工的培训是十分正常的事情。

但是，令大多数企业以及总经理困惑的是：如何能够让有限的投放收到最好的回报？

如何能够让现有的员工为企业做出更大的贡献？

如何不断提高企业管理人员的管理能力和员工的素质？

如何能够吸引那些有能力的人才加入公司？

针对管理人员的这些困惑，本书从专业咨询顾问的角度，融理论性与实践性为一体，以培训对企业的基本功能为出发点，围绕培训对企业的战略支持功能、业务支持功能、问题解决功能，讲述企业中不同的培训角色在培训中承担怎样的职责，如何对承担不同功能的培训进行不同的管理——培训计划、培训资源建设、培训政策支持、动作流程、评估方法等，力求使企业培训的目标更具针对性，达成更佳的培训效果。

同时，本书也为读者提供了极具操作性的方法、工具和大量企业的实际操作案例，使读者能够系统地理解员工培训，并掌握其实际操作技能。

## <<培训管理体系的建立>>

### 作者简介

周文，MBA，管理学博士研究生，国际管理咨询协会注册咨询师，ACCA注册会计师。  
曾任中国台湾地区生产力研究中心研究员，现任AMC安盛管理首席管理顾问、中国工业经济联合会培训委员会委员、上海百货理事会常务理事、英国国际管理协会中国管理中心华南区首席代表、国际职业经理

## <<培训管理体系的建立>>

### 书籍目录

第1章 认识企业员工培训 第1节 员工培训概述 第2节 培训部的功能与培训部经理的岗位职责第2章 企业员工培训需求分析 第1节 员工培训需求分析概述 第2节 员工培训需求的分析过程 第3节 员工培训需求的分析方法第3章 培训规划、计划与企划 第1节 建立和设计培训系统 第2节 制定培训目标 第3节 培训计划的制定 第4节 培训企划案案例第4章 培训项目操作管理实务 第1节 确定培训预算 第2节 设计培训课程 第3节 培训准备 第4节 培训人员的培训第5章 培训项目组织管理实务 第1节 企业培训制度法规的建立 第2节 培训方法和技术 第3节 培训计划的实施与控制第6章 培训结果管理——用评估提升培训效率 第1节 培训评估概述 第2节 培训评估的基本程序 第3节 培训评估的实施方法 第4节 培训评估信息的收集 第5节 培训成本分析 第6节 培训部门的自我评估第7章 职前培训 第1节 职前培训概述 第2节 职前培训的实施 第3节 员工手册的编印技巧 第4节 职前培训条例 第5节 企业职前培训实践第8章 决策者培训与管理者培训 第1节 决策者培训 第2节 管理者培训第9章 企业培训工作中存在的问题与弊端 第1节 企业培训的错误观点及误区 第2节 企业推进培训的难点及解决方法第10章 企业培训游戏精选 第1节 沟通游戏 第2节 团队建设及领导力训练游戏 第3节 创造力游戏 第4节 逻辑推理能力游戏 第5节 通用游戏参考文献后记

## &lt;&lt;培训管理体系的建立&gt;&gt;

## 章节摘录

员工培训是企业的投资与回报。有些管理者错误地认为：“培训是可有可无的事情，这几年企业一直未搞培训，还是照样运作。”

这种观念实在可怕。

当前市场竞争的关键是人才竞争，而人才的价值在于其积极的态度、卓越的技能 and 广博的知识。由于知识爆炸和科技高速发展，每个人的知识和技能都在快速老化。随着社会环境以及市场的快速变化，企业员工素质的提高也就显得尤为重要。

无论是管理理论家还是实践者，均一致认为培训是一种投资，高质量的培训更是一种投资回报率很高的投资。

#### 1. 培训是一种智力投资。

人力资本是一种智力资本，培训可以提升劳动者技能水平，增加人力资本存量，提高智力资本要素对企业发展的贡献率。

现代企业实践也证明，对企业教育投资带来的收益率远远超过了其他形态投资的收益率。

同时，“投资于培训”已成为许多大企业的工作重点。

美国麦当劳公司为培训员工专门建立了一所培训大学；IBM公司近几年花费几千万美元用于员工培训；大通曼银行把是否参加培训以及培训的好坏作为员工提职晋级的重要依据，并规定“凡无正当理由且多次拒绝参加培训者，银行予以解雇”。

#### 2. 培训并非纯粹支付性活动。

如果把培训仅仅当做一种费用支出活动，那是错误的。

培训固然要付出一定的成本，但是撇开企业开发培训带来的长期收益不说，培训本身也是可以带来直接收益的，具有自行增殖性。

有很多企业利用培训的机会，把企业在生产经营过程中遇到的问题拿出来供参加培训的人员讨论研究、相互启发，最终找到解决问题的办法，既达到了培训的目的，又解决了企业所面临的问题，可谓一举两得。

目前有些企业经营状况不佳，不重视培训往往是其中一个重要原因，其因果链往往是：不培训—经营不好—更不培训—经营更不好。

要打破这条因果链，一定要从重视培训入手，因为培训是扭亏为盈的重要手段，如果不通过培训，员工的态度、技能、知识不提高，企业扭亏为盈几乎是不可能的。

## <<培训管理体系的建立>>

### 编辑推荐

《培训管理体系的建立》是《安盛人力资源管理师操作实务手册》丛书之一。该丛书的大部分资料来源于已成功辅导多家企业人力资源管理的AMC安盛管理资料库，结合中外知名企业的案例，全面讲解并示范了人力资源战略规划的具体方法和步骤、战略规划执行中所涉及的组织及岗位规划、战略性绩效管理模式的改革及战略性薪酬改革，并说明了如何通过有效的规划为骨干人员的职业生涯发展创建良好的通道与现实的成长空间，有效提升人力资源管理者的执行力水平。

<<培训管理体系的建立>>

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>