

<<当代中国公务员培训的理论与实践>>

图书基本信息

书名：<<当代中国公务员培训的理论与实践>>

13位ISBN编号：9787010088235

10位ISBN编号：7010088233

出版时间：2010-4

出版时间：人民出版社

作者：欧文汉，贾荣鄂 编著

页数：412

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

“国家兴盛，人才为先”。

当今世界，人才和人的能力建设，在综合国力竞争中越来越具有决定性的战略意义。

党的十七大再次明确提出了“要继续大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的战略任务。

党的十七届四中全会提出“把建设马克思主义学习型政党作为重大而紧迫的战略任务抓紧抓好”。

作为国家人力资源开发重要组成部分的公务员培训工作，必须抓住机遇，迎接挑战，与时俱进，锐意创新，追求卓越。

基于以上认识，我们撰写了《当代中国公务员培训的理论与实践》一书。

写作时，我们力求体现以下三点初衷：一是整体上体现“三化”。

知识体系实用化。

我们依据培训工作流程来安排篇章结构，在内容上既融入了当代最新的培训理论研究成果，又吸收了国内外培训工作的实践经验，同时还凸显了我们自身工作中的思路、观点、做法和体会，将培训的理论性、实践性与延展性紧密结合。

案例选择多元化。

大量引用培训实践中鲜活、翔实的案例，特别是自身工作中开发形成的案例，也收纳了一些企业培训的经典案例，避免“从理论到理论”的知识堆砌，案例的选取或中国化或国际化，或系统内或系统外，体现多元文化，一般性与实践成果的原创性紧密结合。

编写体例规范化。

每一章开头有本章概要、开篇案例，以便让读者在章节伊始就了解该章的知识要点，并引入入胜，每章结尾有本章结构图，以便读者回顾总结本章内容。

二是定位上围绕“四为”：以理论为基础，致力于揭示培训与开发的规律和特点；以案例为特色，致力于解决公务员培训中的热点和难点问题；以创新为灵魂，致力于探索公务员培训工作的新思路、新举措、新方法；以提炼经验为重点，致力于形成总结反思并升华为理论。

内容概要

党的十七大再次明确提出了“要继续大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的战略任务。党的十七届四中全会提出“把建设马克思主义学习型政党作为重大而紧迫的战略任务抓紧抓好”。作为国家人力资源开发重要组成部分的公务员培训工作，必须抓住机遇，迎接挑战，与时俱进，锐意创新，追求卓越。

因此编者们特编写了本书。

本书主要内容包括；理论基石：公务员培训导论；精确把脉：公务员培训需求分析；科学策划：公务员培训设计；量体裁衣：公务员培训方式方法等七章。

每一章开头有本章概要、开篇案例，以便让读者在章节伊始就了解该章的知识要点，并引入入胜，每章结尾有本章结构图，以便读者回顾总结本章内容。

书籍目录

前言第一章 理论基石：公务员培训导论 本章概要 开篇案例：美国公务员培训的成功奥秘 第一节 公务员培训概述 一、公务员培训的定义 二、我国公务员培训的特点 三、我国公务员培训的类型 四、我国公务员培训的原则 第二节 学习理论概述 一、中国传统学习思想 二、西方当代学习理论 三、对学习的新认识 四、学习与培训 第三节 现代培训理念 一、成人学习的特点 二、领导干部的学习特点 三、现代培训理念 四、培训工作者的角色 本章结构图 本章参考文献第二章 精确把脉：公务员培训需求分析 本章概要 开篇案例：青蛙开诊所 第一节 培训需求分析概述 一、培训需求分析的含义 二、培训需求分析的目的 三、培训需求分析的要素 四、培训需求分析的作用 第二节 培训需求分析的流程 一、收集培训需求信息 二、分析培训需求 三、确认培训需求 四、撰写培训需求分析报告 五、培训需求纠偏 第三节 培训需求分析的主要内容 一、战略需求分析 二、组织需求分析 三、任务需求分析 四、个人需求分析 第四节 培训需求分析的基本方法 一、循环评价法 二、绩效差距分析法 三、全面性任务分析法 四、胜任力模型分析法 本章结构图 本章参考文献第三章 科学策划：公务员培训设计 本章概要 开篇案例：西门子的高效员工培训 第一节 培训规划和计划的制订 一、培训规划和计划制订的原则 二、培训规划和计划制订的步骤与方法 三、培训计划的预算与执行 第二节 培训项目设计概述 一、培训项目设计要素 二、培训项目设计理论 三、培训项目设计原理与方法 第三节 培训项目设计过程 一、确定预期成果与目标 二、确定培训方法 三、选择工具 四、合成项目计划 五、监测与评估 第四节 财政部门特色培训项目 一、岗位培训项目 二、财政业务培训项目 三、国际合作培训项目 四、地方党政领导干部培训项目 五、新录用人员培训项目 本章结构图 本章参考文献第四章 量体裁衣：公务员培训方式方法 本章概要 开篇案例：让培训拨动心弦 第一节 公务员培训常用方式 一、主要培训方式介绍 二、网络培训管理及应用 三、影响培训方式选择的主要因素 第二节 公务员培训常用方法 一、讲授培训法 二、研讨培训法 三、案例分析法 四、情景模拟法 五、体验培训法 六、管理游戏法 七、行动学习法 八、共识建导法 本章结构图 本章参考文献第五章 周密运作：公务员培训项目组织管理 本章概要 开篇案例：高水平的培训救了科隆炼厂 第一节 培训的前期准备 一、培训任务分析 二、培训目标确定 三、培训课程方案设计 第二节 培训实施中的控制 一、培训启动管理 二、教学实施控制 三、培训教师管理 四、培训学员管理 第三节 培训实施后的成果转化 一、培训成果转化理论 二、培训成果转化的影响因素 三、培训成果转化机制构建 第四节 培训组织管理中几项重要措施 一、培训的组织准备 二、培训配套制度的建立 三、培训的跟进反馈 本章结构图 本章参考文献第六章 绩效考量：公务员培训项目评估 本章概要 开篇案例：一个地方财政部门的培训评估工作 第一节 培训项目评估概述 一、培训项目评估的含义 二、培训项目评估的重要性 三、培训项目评估的分类 第二节 培训项目评估的指标体系与方案设计 一、培训项目评估应遵循的原则 二、培训项目评估的指标体系 三、培训项目评估的方案设计 第三节 培训项目评估的实施与分析 一、评估模型介绍 二、培训项目评估的操作流程 三、培训项目评估实例分析 本章结构图 本章参考文献第七章 放眼未来：公务员培训延展与趋势展望 本章概要 开篇案例：草原兴发员工职业生涯规划 第一节 公务员培训与职业生涯发展 一、职业生涯发展概述 二、职业生涯规划概述 三、职业生涯发展管理 四、公务员培训与职业生涯发展管理 第二节 公务员培训内涵的延展 一、公务员培训与政府部门文化建设 二、公务员培训与学习型机关建设 三、公务员培训与和谐型机关的构建 第三节 公务员培训趋势展望 一、公务员制度及队伍的发展 二、新科学技术的发展及影响 三、公务员培训与开发的前景展望 本章结构图 本章参考文献

章节摘录

插图：(2) 学员的薪酬福利学员在培训期间，一般不能参加工作，但是按照有关规定，培训期间的薪酬福利照常支付，因此应计算为间接的培训成本。

(3) 学员培训的机会成本任何事情都存在机会成本，培训也不例外，所以必须考虑学员因培训而不工作所花费的机会成本。

成本统计专家们估计，一个一线工人的工资是他（她）创造价值的三分之一。

因此，机会成本的最保守的计算方法是将学员培训期间的工资翻一倍。

计算行政单位公务员的培训机会成本时，也可参照执行。

但由于公务员培训期间的工作一般被其他公务员替代或自己在培训后加班加点完成，实际并不会造成企业人员参训所造成的劳动价值损失和生产浪费，因此机会成本相对较小。

总之，精确计算培训成本往往很困难，但是我们可以运用各种可行的估算方法，按照以上列支的培训预算项目分类统计，估算出在一个特定时期内各种培训费用支出的大概总额。

一般来说，行政单位培训管理部门在编制年度培训预算时，主要计算培训费、培训教材费、培训管理费用，其他由学员单位负担的直接和间接培训费用不在其列。

(二) 培训预算的编制方法培训预算在不同单位的处理方式不尽相同，主要包括以下七种处理方式

：1. 比较预算法参考同行业的培训预算数据，取其平均值（由于各单位的人员规模不一，建议取人均培训预算）作为本单位培训预算的基准值。

另外，还要参考同行业优秀单位的培训预算数据。

将平均培训预算与优秀单位培训预算相比较，就可以看出培训费用对单位发展的贡献。

2. 比例确定法比例确定法是指对某一基准值设定一定比率来确定培训预算的方法。

例如，根据单位的年销售收入、净利润、工资总额、总经费预算的一定百分比来确定培训预算。

国际大公司的培训预算一般占上年销售收入的2%—5%，最高的为7%，平均为3%。

编辑推荐

《当代中国公务员培训的理论与实践》是由人民出版社出版的。

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>