

<<员工培训实务>>

图书基本信息

书名：<<员工培训实务>>

13位ISBN编号：9787111348771

10位ISBN编号：711134877X

出版时间：2011-6

出版时间：机械工业

作者：王少华//姚望春|主编:吴冬梅

页数：228

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>

<<员工培训实务>>

内容概要

合适的人力资源配置是企业核心竞争力的重要保证。

那么，企业怎样才能获得人才，也就是优化人力资源配置呢？

有两种方式，一种是从外部引进现成的人才；另一种是在内部培训员工，使他们成为人才。

王少华、姚望春编著的《员工培训实务》从培训需求的分析、培训计划的制订、培训计划的实施、培训效果的评估和培训的延伸等培训的各个环节和层面展开，以流程和表单为主要形式，系统地介绍了培训的相关内容和具体操作方法，对提升员工培训效果有较强的指导性和可操作性。

企业主管人力资源工作的副总经理、人力资源部门的部门领导和员工，他们可以将《员工培训实务》作为工作手册来用。

<<员工培训实务>>

作者简介

王少华，首都经贸大学教师，人力资源管理专业硕士，曾发表《浅议员工帮助计划》等多篇论文，参与过高科技人才激励、员工素质测评等课题；曾参与设计沃泰丰公司整套人力资源管理方案。

姚望春，首都经济贸易大学教师，管理学硕士，曾参与国家社科基金、国务院国资委和北京市哲学社会科学课题的研究工作。

主要研究领域为企业组织和企业制度。

<<员工培训实务>>

书籍目录

- 再版序
- 再版前言
- 第一章培训概述
 - 章首案例A公司的培训体系建设
 - 一、培训是什么
 - 二、培训的历史
 - 三、培训的误区
 - 四、培训的种类
 - 五、培训的原则
- 第二章培训的三大保障
 - 章首案例C公司的企业大学制度
 - 一、培训的战略引导
 - 二、培训的组织支持
 - 三、培训的制度保证
- 第三章培训需求分析
 - 章首案例贵公司今年流行什么课
 - 一、培训需求分析基础和步骤
 - 二、培训需求信息收集
 - 三、培训需求分析的内容
 - 四、培训需求分析的主要方法
- 第四章培训计划的制订
 - 章首案例H公司ERP3.0系统上线培训计划
 - 一、培训计划
 - 二、课程库和讲师库建设
 - 三、培训预算
 - 四、培训方案
- 第五章培训计划的实施
 - 章首案例GE公司的人才培养体系
 - 一、培训的环境与设备
 - 二、培训档案的建立
 - 三、师资、课程与教材
 - 四、培训计划实施方案
 - 五、培训方法的选择
 - 六、培训的分类实施
- 第六章培训效果的评估
 - 章首案例马士基MISE项目的终止
 - 一、培训评估中的问题
 - 二、培训评估流程
 - 三、培训评估的内容体系
 - 四、评估信息收集
 - 五、评估标准和主要技术方法
 - 六、培训评估的实施
 - 七、撰写评估报告
 - 八、培训评估结果的沟通
- 第七章培训的延伸

<<员工培训实务>>

章首案例小企业如何实现系统的培训

一、实现员工职业生涯规划

二、建设学习型组织

三、我国目前的培训机构和培训师认证体系

参考文献

<<员工培训实务>>

章节摘录

3.关键人物评价所谓的关键人物是指与受训者在工作上接触较为密切的人,可以是他的上级、同事,也可以是他的下级或者顾客等。

有研究发现,在这些关键人物中,同级最熟悉受训者的工作状况,因此,可采用同级评价法,向受训者的同级了解其培训后的改变。

这样的调查通常很容易操作,可行性强,能够提供很多有用信息。

同其他培训效果评估方法一样,同级评价法也有缺陷,尽管同级间相互很了解,但由于存在竞争,有时会导致评估结果失真。

而上级来评估培训效果同样避免不了局限性,因为有的上级不太了解全面情况,或者会主观臆断。

因此,学者设计了一种360度的评价法——由上级、下级、顾客、同事,甚至培训管理者等从不同角度来评估受训者的变化。

这种方法对了解工作态度或受训者培训后行为的改变比较有效。

4.测试比较无论是国内还是国外的学者,都将员工通过培训学到的知识、原理和技能作为企业培训的效果。

测试比较法是衡量员工知识掌握程度的有效方法。

实践中,企业会经常采用测试法评估培训效果,但效果并不理想,原因在于,没有加入任何参照物,只是进行简单的测试。

而有效的测试法应该是具有对比性的测试比较评价法。

测试比较评价法有多种不同方案。

其中,事前、事后测试法,主要是在参加培训前后,对受训者分别进行内容相同或相近的测试。

这样可以体现出被测者受训前后的差别。

但这种方法不能体现参加培训与未参加培训的员工间的差别。

为克服这一缺点,企业可以将参加培训的员工组成培训组,另外再挑选一组与培训组素质相近、未参加培训的员工组成对照组,分别对这两组员工进行测试。

一般而言,常用的测试方法大致有以下几种。

(1) 笔试。

主要适用于测试知识的了解或吸收程度,也可以用于叙述技能的操作要点与程序。

(2) 口试。

适用于测试知识或技能的掌握和运用程度,尤其是牵涉动态的语言、沟通、反应时,常常能够显示其优点。

1.培训不分内容,不分岗位 国内培训讲师的课程价格不菲,企业请了培训师过来讲课,如果来参加的员工人数很少就是白浪费资源,干脆让全体员工都参加,这样花的钱也值了,这是部分企业的一种想法。

培训讲究不同的受众接受不同的培训内容和采用不同的培训方式。

企业的高层领导、中层干部,乃至一线的操作工都听一种课程,这样反而给企业增加了不少不必要的成本。

没有哪一种课程适合所有的公司,培训课程要针对企业的实际情况、人员素质和公司目标来安排,应该有很完整的思路、方式和理念。

2.培训重视费用,不重视效果从国家的层面来看,《劳动法》规定企业要把相当于工资总额1.5%的费用用于培训,这是把培训视为员工福利的一部分。

同时,在竞争激烈与变化迅速的当今时代,企业竞争的根本是人才竞争,培训成为企业成功的必要途径,因为培训是企业开发动态人才智本的重要方法。

企业在对培训的成本和收益的认识上存在两种倾向: 一种倾向是有些企业往往认为,培训的费用就是一个培训师工作日的工资。

国内企业一般都能够理解并会积极配合培训的前期工作,比如希望培训师到企业内部进行了解、找到一些实质的案例,以及安排相应的培训课程等,但在看到培训师报价的时候往往会觉得很贵,而在这

<<员工培训实务>>

个时候企业也不太会接受这个价格。

还有一种倾向是有些企业大多会选择价格很贵的培训机构或者培训师，认为这样可以提升培训的层次，而忽视了本企业的实际需求，造成培训师讲得很精彩，员工听得很明白，但是不能把培训效果真正反映在实际工作中。

3.课程选择重视知识传授，轻视技能讲解一些企业培训的侧重点集中在对员工进行知识传授上，如公司的企业文化、职业化礼仪等方面，而对一些技能性的培训则较少进行。

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>