

<<培训与开发>>

图书基本信息

书名：<<培训与开发>>

13位ISBN编号：9787300099316

10位ISBN编号：7300099319

出版时间：2009-1

出版时间：中国人民大学

作者：石金涛 编

页数：319

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>

<<培训与开发>>

前言

当前企业不仅要应对更为激烈的市场竞争，而且要直面国际油价大幅波动、金融危机四伏、劳动力成本上升、国际化人才紧缺、多元文化冲突等严峻形势，企业的高层领导者以及他领导的高层管理团队需要以更高的立足点、更有远见的视野来把握企业的发展方向，同时必须通过各种途径来提升自己 and 开发团队成员的领导力。

领导力的培训与开发不是让高层管理者仅仅获取新的知识或掌握新的管理技能，而是要从整体素质，特别是心理素质与创新思维上提升其能力。

领导力的提升与执行力的提升不是矛盾的，而是相辅相成的。

这是战略性人力资源管理中最重要的内容。

某知名咨询公司（Hewitt，2003）在中国选取46家企业进行了调查，其主要结论是：企业首席执行官的积极参与是构建高素质领导团队的核心要素；领导人才选拔方式的不同会造成领导胜任力水平的显著差异。

在被评价为“十佳雇主”的企业中，80%的企业有效实施了多元化领导胜任力开发方案，并通过轮岗机制激发人才的潜质；70%的企业通过定期的发展性工作派遣来提升高潜力人才的工作能力。

与其他亚太国家相比，中国在领导胜任力开发的多个方面差距很远。

只有59%的中国企业高层领导认识到对员工进行领导胜任力开发的重要性；只有37%的中国企业领导人会坐下来商量如何培养下一代接班人。

与其他国家相比，中国企业对潜在领导人员的发掘很少，高层管理者多来自外部招聘，结果流动性较大，操作流程规范程度不高。

调查还显示，中国有很多家族企业，它们往往在短暂的发展后突然消失，其主要原因就是领导胜任力方面出现了问题。

总之，中国企业有针对性的领导胜任力开发非常少，特别是对高层管理者。

调查进一步发现，正确的方案和正确的实施是企业领导胜任力开发的重要保证。

89%的“十佳雇主”坚持在继任计划中使用领导胜任力模型（competence model）。

从未来发展看，调查报告建议，应该把领导胜任力开发作为企业战略体系的核心部分。

在中国市场日趋成熟、行业日趋规范、客户理性化程度不断提高，以及中国加入世界贸易组织之后国际投资给国内带来众多机会的同时，巨大的竞争压力也随之出现。

企业领导为迎接这样的挑战，在构建企业的核心竞争力以确保可持续发展的过程中，如何增强学习能力，进行创新性思维，提升企业经营管理者领导力及执行力，进行跨文化交流沟通，特别是应对各种危机事件、冲突矛盾，已成为每一位企业家应深刻思考和密切关注的问题。

只有拥有卓越领导才能的企业家才能真正把握发展机遇，迎接竞争的挑战。

通过认真分析当前经济环境和行业发展的特点、现状和趋势，总结行业特殊的专业知识和管理经验，结合国家经济发展的总体趋势，有针对性地开发企业领导者的胜任力，成为当今企业持续成长的关键因素。

当然，领导力是可以通过培训、开发得以提升或发展的，但是更重要的是在实践中通过以自我学习、自我提升、自我完善为特征的“自省性”反思，特别是通过团队与集体的学习型组织的多层次反思，结合本部门的实际工作得以实现。

本书作者曾参加过某国家自然科学基金资助项目的一项子研究，该研究就从统计意义上得出了有关多层次的自省性反思的若干结论，进一步证明了领导者在当前国际化、多元文化背景下，既要接受培训、课堂学习，又要发展学习型组织、亲历多层次互动，才能使自己的领导力得以提升。

研究还表明，领导力提升不是脱离员工、脱离实际的空中楼阁式的“雾腾云升”，而是与“执行力提升”紧密相关的。

这与20世纪90年代祖德(Jude)等用70年代美国心理学家的量表SDLRS（自我学习意愿等级测试，包含58个题项，用来评估个人态度价值观技能等表示学习偏好的特征）进行调查后得出的结论类似：为了适应组织对于工作变化的要求，特别是为了适应国际化与多文化背景的新要求，领导者和员工都应该成为自我学习者，而且自我学习意愿越高，工作绩效也越高（Durr，1992），不同管理层级的自我学习

<<培训与开发>>

意愿与项目或企业成功的相关性有显著的差异，高层管理者的自我学习意愿与成功的相关性最高。高层管理者不仅要在课堂中学，更重要的是要在与员工的紧密接触中学。

《培训与开发》第二版在第一版的基础上主要增补了领导力开发的内容，同时对学习原理、培训方法、培训效果评估、员工职业生涯与职业发展等内容作了补充、修订、调整。

在修订过程中参考了最近几年国内外与领导力培训与开发有关的一些成果，包括作者的一些博士研究生紧密联系企业实际、通过文献检索借鉴国外理论并将之与我国实际案例分析相结合所得出的一些成果，希望能够引起各位读者的关注，并通过教学实践不断完善有关的理论。

本书的修订分工如下：石金涛对第一、二、三、七、十、十一、十二章作了重点修改补充，三位博士生张文勤、刘云、耿昕与硕士生祝金龙、陈梦婕作了协助修订工作，唐宁玉对第八、九章作了修订，顾琴轩对第四、五、六章作了修订。

全书由石金涛统稿。

由于人力资源管理的形势发展往往会超过出书的速度，本书虽然在修订过程中力求反映新颖的内容，但还不能尽如人意。

望读者提出宝贵意见，以便不断改进。

<<培训与开发>>

内容概要

在本书中，培训与开发是针对组织（主要是企业）中各类人员工作岗位所需要的知识、技能、理念、素养或素质乃至岗位规范、职业发展等开展的一系列学习、提升、发展活动的总称。

企业中有高中低三个层次的人员，他们对培训与开发的需求是不同的。

传统的人力资源管理内容主要是“老3P”（position、performance、payment，即：岗位分析、绩效考评、薪酬支付），而现代人力资源管理的内容是“新3P”（plan、personal competency、participation，即：人力资源规划、人员的胜任能力、员工参与），更突出战略目标下的规划和“以人为本”的特点。

《培训与开发》第二版在第一版的基础上增加了领导力开发的内容，调整了学习原理、培训方法、培训效果评估、员工职业生涯与职业发展等内容。

同时，对各章案例进行了更新。

本书适合人力资源管理专业本科生使用，也可作为相关从业人员参考用书。

<<培训与开发>>

作者简介

石金涛，上海交通大学人力资源管理研究所所长，组织发展与战略管理研究中心主任，教授、博士生导师。

1968年毕业于复旦大学数学系，2002年在上海交通大学获管理工程硕士学位。

曾在日本早稻田大学、美国哥伦比亚大学等进修。

兼任上海宝钢2008-2011人才研究院兼职教授，上海

<<培训与开发>>

书籍目录

第一章 现代培训与开发导论 第一节 现代培训与开发在人力资源管理中的地位以及与传统的区别 第二节 现代培训对人力资源管理部门与培训师的要求 第三节 现代培训的发展趋势第二章 战略性培训与开发 第一节 战略性人力资源管理回顾 第二节 战略性培训与开发的方法和组织方式 第三节 具有重要战略意义的培训与开发——领导力开发 第四节 战略性培训与开发对培训与开发部门的要求第三章 培训中的基本学习原理 第一节 学习的基本概念与理论 第二节 体验式学习理论在培训中的应用 第三节 培训中学习效果的提高与迁移第四章 培训需求分析 第一节 培训需求分析系统 第二节 培训需求分析方法 第三节 培训需求分析的成果：培训计划第五章 新员工导向培训 第一节 新员工导向培训的概念与必要性 第二节 新员工导向培训的主要内容 第三节 新员工导向培训的过程与计划 第四节 新员工导向培训的新发展第六章 在职培训与脱产培训 第一节 常用的在职培训方法 第二节 常用的脱产培训方法第七章 应用新兴技术进行培训 第一节 应用新兴技术的培训的概念、特点与类型 第二节 应用新兴技术的培训的理论基础 第三节 应用新兴技术的培训的有效性 第四节 应用新兴技术的培训的实施第八章 管理开发培训 第一节 管理开发培训的概念与综述 第二节 管理开发培训的理论基础 第三节 管理开发培训的常用方法第九章 培训有效性评估 第一节 培训有效性评估概述 第二节 培训有效性评估模型 第三节 培训有效性评估的方案设计 第四节 培训有效性的经济价值分析 附录9-1 较详细的培训评估问卷示例第十章 职业发展管理 第一节 职业生涯与职业发展管理概述 第二节 职业发展管理相关理论 第三节 职业咨询和职业辅导 第四节 职业发展管理系统第十一章 领导力开发——从评价中心到发展中心 第一节 评价中心与发展中心概述 第二节 基于发展中心的领导力开发 第三节 领导力发展中心的内容与模式第十二章 高科技企业管理人员管理技能的培训与开发 第一节 管理人员在高科技企业中的重要性 第二节 高科技企业中管理人员的管理技能 第三节 高科技企业管理人员管理技能培训的系统模型 第四节 高科技企业管理人员管理技能培训与开发的实施步骤 附录12-1 SMP (管理技能调查表) 附录12-2 管理技能调查问卷参考文献

<<培训与开发>>

章节摘录

许多公司还设立了知识管理经理甚至首席知识官（CK）等新职位，其主要职责就是在组织的各个层面进行知识管理，使员工的个人知识能传承下来。

虽然根据企业发展要求制定培训目标和计划是非常有必要的，但在当今外部环境变化非常迅速的情况下，企业培训也要有JIT（just in time）的观念，即根据现时需要及时对员工进行培训，以使其能够迅速胜任新的工作，这要求培训管理部门有较强的洞察力和应变能力。

事实上，上面提到的这些变化趋势对培训管理部门提出了更多的挑战，对培训管理人员的胜任力也提出了新的要求。

而IT技术的进步，使得培训教材、课程内容、演讲录像的更新快捷而方便，无论在线学习还是下载学习，都能够让JIT培训成为满足实际需要的培训，唯一不能够满足需要的也许就是培训部门或外聘培训机构的反应速度了。

所以培训部门不能坐在办公室里写培训计划与课程大纲，一定要到车间、营销与质量等部门乃至客户、供应商那里深入了解需求，才能使企业培训真正成为受员工欢迎的JIT培训。

五、培训的技术支持手段更加先进 从最初以CD-ROM为媒体的计算机辅助学习，到视听培训与计算机辅助学习相结合的多媒体教学，再到以内部网和因特网为基础的网络培训（也称e-learning）、在线学习与从线上下载课件的非在线学习，以及其他一些新技术（如基于3G的手机上网、iPhone手机的即时上网功能等）的广泛采用，这一切已经对传统的课堂培训产生了变革性的影响，培训已经是“全天候”、“全方位”的了（参见前述“对培训师的要求”）。

实际上，让员工脱离工作岗位培训是代价极高的做法，工作与学习的矛盾影响和制约着现代企业当今的技术发展。

而多媒体、因特网与便利培训软件的结合将使学习与工作融为一体成为可能，使传统培训无法实现的愿望得以实现，如受训者能完全控制培训的时间和地点，受训者可以根据自己的要求来随时获得有关的知识或专家的建议，受训者可以自行选择培训媒体，以及可以实现电子化培训管理等。

新技术还可以在24小时内对分布在各地的受训者进行培训，使远程培训成为可能，为企业节省培训费用（如交通、食宿、场地等）。

此外，专用培训软件还大大降低了培训费用，并使培训管理更为便捷。

国内较早倡导e-learning教育培训服务的知识天地公司近日公布的一组数据。

<<培训与开发>>

编辑推荐

《培训与开发》适合人力资源管理专业本科生使用，也可作为相关从业人员参考用书。

<<培训与开发>>

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>