

<<首席学习官>>

图书基本信息

书名：<<首席学习官>>

13位ISBN编号：9787504149763

10位ISBN编号：7504149764

出版时间：2010-8

出版时间：教育科学出版社

作者：（美）埃尔克莱斯，菲利普斯 著，吴峰 译

页数：293

译者：吴峰

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>

<<首席学习官>>

内容概要

首席学习官是引领组织学习的灵魂人物。

在知识经济时代，学习被赋予了越来越重要的角色，学习可以提高个人能力、驱动组织价值、推进组织变革。

在我国，终身学习已经成为理念，是与时俱进的标志。

本书是一本不可多得的理论与实践兼顾的优秀著作。

作者从组织战略的高度分析了首席学习官的角色，对如何履行这一角色进行了深入研究，并且每一章节都包含了诸多国外成功首席学习官的贡献。

本书是北京大学企业学习方向的主要参考资料。

正如书中所描述，首席学习官也是一个职业通道。

因此，本书面向的读者对象是在企业大学、培训中心、人力资源部门、在线学习部门、电大领域、干部教育领域工作的员工；同时，本书对于高校人力资源开发专业、教育专业、教育技术专业的师生也有很好的参考价值。

<<首席学习官>>

书籍目录

序 首席学习官的关键角色 前言 首席学习官职位的一点说明 第1章 首席学习官：趋势和问题 首席学习官的演变 首席学习官发展现状 学习中的挑战 结束语 参考文献 第2章 战略开发 将学习与战略相结合的重要性 战略计划模型 结束语 参考文献 第3章 设定投资水平 让别人做 投资最低 用其他资源进行投资 过度投资 只要有收益就投资 结束语 参考文献 第4章 使学习型企业与业务需求保持一致 关于业务 挑战 需求评估的状况 需求评估策略 结束语 参考文献 第5章 转向绩效改进——学习并不是唯一的 主要影响 绩效改进的问题 行动计划 结束语 参考文献 第6章 创建基于价值的传递方式 为什么会发生转变 技术的使用 非传统传递系统 展望 结束语 参考文献 第7章 价值管理 预算过程 监督并控制成本 对利润中心理念的探讨 供应商价值管理 结束语 参考文献 第8章 展示学习型企业的价值，包括投资回报率 趋势和问题 学习价值链 一个综合评价的基本步骤 为学习与发展企业树立品牌 结束语 参考文献 第9章 管理人才 人才管理问题 为什么人才是成功的关键 必需的：人才管理系统 人才计划 获取人才 培养人才 管理人才 保留人才 结束语 参考文献 第10章 开发富有成效的管理关系 关键概念 建立管理支持 加强学习强化 提高管理参与 发展与管理者的伙伴关系 结束语 参考文献 第11章 来自首席学习官的心声 弗兰克·安德森 苏珊·伯内特 蒂姆·康伦 鲍勃·科科伦 帕特·克鲁尔 弗雷德·哈尔堡 特德·霍夫 史蒂夫·克尔 迈克尔·李 唐娜·麦克纳马拉 里克·奥利里 道尼·雷麦利 邦妮·斯托夫

<<首席学习官>>

章节摘录

无投入。

管理者并不支持学习，因为他们对这一过程没有投入。

在进行培训的需求评估和计划规划时，没有人征询他们对培训内容和培训重点的意见。

他们很少有机会提供与改善工作绩效或业务成果有关的学习目标。

没有投入，管理人员对于学习培训也就没有了主人翁意识。

无关联性。

管理层没有理由相信，学习计划与工作有相关性或是将会对他们的部门或单位有帮助。

他们看到的培训内容描述几乎与工作不相干，他们听到的关于学习活动的意见与当前组织所面临的挑战是无关联的。

管理人员对于资源有很多的需要和要求，他们很快消除那些不必要的任务和他们认为要耗费时间的工作。

没有相关就等于没有必要，就等于不是重点，最终导致不支持。

无参与。

管理者不支持学习因为他们并没有积极地参与这个过程。

甚至在一些优秀的公司，管理人员由于职责所限，也受到很严重的限制。

为了对学习培训建立尊重，管理人员应该以积极的姿态投入到这一过程中。

无时间。

管理者没有时间去支持正式的学习培训，他们一直在忙。

当他们对日常工作已经排好优先次序时，必然不会把对学习的支持放在列表的顶部。

因此，什么都没发生。

管理人员通常认为加大支持常常需要花更多的时间。

实际上，很多支持行动并不需要花费太多的时间，它通常是一个观念的问题。

无准备。

有时，管理者缺乏必要的技能为参加完培训的员工提供强化获得。

尽管他们或许愿意去提供支持，但管理人员可能又不知道如何提供反馈，对问题做出回应，如何通过具体问题去指导参与者，或者帮他们完成计划达成预期的结果。

特殊技能需要提供有效的强化获得来巩固加强，比如计划、预算、委派、谈判所需要的特殊技巧。

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>