

<<培训与开发>>

图书基本信息

书名：<<培训与开发>>

13位ISBN编号：9787509206751

10位ISBN编号：7509206758

出版时间：2010-11

出版时间：中国市场

作者：陈胜军 编

页数：363

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>>

内容概要

企业最大的成本是未经过培训开发的员工，培训开发能够为企业带来可持续的竞争优势。

企业通过培训开发：提高员工的知识技能 使员工认可并接受企业的文化和价值观 体现了企业对员工的责任心，有助于提升员工的素质、吸引和保留优秀员工。

本书的核心内容可以概括为：提高、融合、绩效与发展。

提高是指通过培训开发提高员工的知识能力；融合是指员工与组织在理念、价值观方面的共识；绩效是指培训开发要能提升组织的绩效；发展是指组织和员工的共同发展，而不仅仅是组织的发展，包括了员工的职业生涯管理。

本书结构体系严谨，覆盖前沿主题(企业大学、企业外派人员培训、管理培训生和职业生涯管理等新主题)，案例精彩适用(引导案例、章后案例以及众多现实企业的事例)，图表丰富直观，注重应用，适合作为高等院校管理专业、MBA及企业培训部门教学使用。

<<培训与开发>>

作者简介

陈胜军，山东成武人，中国人事科学研究院博士后，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理博士，北京工业大学管理学硕士，浙江大学学士，北京大学人力资源开发与管理研究中心研究员。现为对外经济贸易大学国际商学院教师，硕士研究生导师。

陈胜军博士在首钢总公司人

<<培训与开发>>

书籍目录

第1章 培训开发概论 1.1 培训与开发的概念及其发展历史 1.2 培训开发人员及其组织结构 1.3 战略培训开发 1.4 培训开发的未来发展趋势第2章 培训开发的学习理论 2.1 学习概述 2.2 主要学习理论和思想 2.3 学习理论在培训开发中的应用 2.4 学习迁移与效果提高第3章 培训开发需求分析 3.1 培训开发需求概述 3.2 培训开发需求分析系统 3.3 培训开发需求分析的流程 3.4 基于素质模型的培训开发需求分析第4章 培训开发方案的设计与实施 4.1 培训开发课程概述 4.2 课程开发与设计的内容和程序 4.3 培训开发方案的制订 4.4 培训开发的实施第5章 培训开发成果的转化 5.1 培训开发成果转化概述 5.2 培训开发成果转化的相关理论 5.3 培训开发成果转化的影响因素 5.4 培训开发成果转化效果提升的措施第6章 培训开发效果的评估 6.1 培训开发评估概述 6.2 培训开发效果的评估模型 6.3 培训开发效果的评估方案设计及实施 6.4 培训开发评估工具设计及数据处理 6.5 培训开发效果的经济价值分析第7章 培训开发的方法 7.1 信息传递式培训开发方法 7.2 模拟式培训开发方法 7.3 在职培训开发方法 7.4 应用新技术的培训开发 7.5 培训开发方法的比较与选择第8章 新员工的培训开发 8.1 新员工培训开发概述 8.2 新员工培训开发内容 8.3 新员工培训开发的流程和方法 8.4 管理培训生项目第9章 管理技能的培训开发 9.1 管理人员培训开发概述 9.2 管理技能培训开发的流程设计 9.3 管理技能培训开发的常用方法 9.4 企业接班人计划第10章 外派人员的培训开发 10.1 国际人力资源管理与外派人员 10.2 外派人员培训开发的意义 10.3 外派人员培训开发的流程、内容和方法 10.4 外派人员培训开发的效果评估第11章 企业大学 11.1 企业大学概述 11.2 企业大学理论模型和演变趋势 11.3 如何建立企业大学 11.4 优秀企业大学实例第12章 职业生涯管理 12.1 职业生涯管理基础 12.2 职业生涯管理理论 12.3 员工自我职业生涯管理 12.4 组织职业生涯管理参考文献

<<培训与开发>>

章节摘录

插图：角色扮演法（Role Play）指在一个模拟的工作环境中，指定参加者扮演某种角色，借助角色的演练来理解角色的内容，模拟性地处理工作事务，从而提高处理各种问题的能力。

角色扮演最常用的方法是让受训者根据简单的背景资料或规定的情景扮演分配给他们的角色。

通常将受训者分成两部分，一部分进入角色情景去处理各种问题和矛盾，让其通过表演去体验他人感情或体验他人在特定环境中的反应和处理方式。

对扮演者来说，从角色扮演中获得影响很大，扮演者实际上获得了自我发现和自我认知的机会。

另一部分受训者要认真观察扮演者的行为，在表演结束后要对扮演者的行为进行评价，发表自己的看法。

这样保证了台上台下的受训者都能从这一过程中获益。

这种方法的适用范围比较宽泛，可应用于训练态度仪容和言谈举止等人际关系技能，如询问、电话应对、销售技术、业务会谈等基本技能的学习和提高。

它不仅适用于培训生产和销售人员，更适用于管理人员的培训。

除此之外，角色扮演特别适合纠正员工的工作行为，采用这种培训方法使受训者能易地而处，真正体验到所扮演角色的感受及行为，能较深入思考、分析不同角色所担当的任务与困难，经过观察，改正自己原先的态度与行为。

最常见的例子是生产部门与销售部门的经理常因业务性质不同，不能体会对方的处境及权责而发生冲突。

销售部门常指责生产部门所生产的产品不符合要求，不能如期完成所需产量等。

而生产部门同样责怪销售部门所接的订单分布不均，有时订单太多并非生产设备所能负荷。

由于彼此立场不同，很难理解对方的处境。

如运用角色互调的方法，则能亲身体会对方的困境，有助于减少彼此间的误解。

角色扮演是在管理培训中使用得最广的一种模拟式培训开发方法。

其优点决定了它的受欢迎程度。

角色扮演的优点主要有：（1）参与性强，培训者与受训者之间的互动交流充分，可以提高受训者培训的积极性；（2）特定的模拟环境和主题有利于增强培训的效果；（3）通过扮演和观察其他学员的扮演行为，可以学习各种交流技能；（4）重塑或改变受训者的态度或行为。

通过模拟后的指导，受训者可以及时认识自身存在的问题并进行改正。

角色扮演也存在着一定的缺点：（1）角色扮演法效果的好坏主要取决于培训教师的水平、受训者碍于表演或过深的自我意识的影响；（2）扮演中的问题分析限于个人，不具有普遍性；（3）容易影响学员的态度，而不易影响其行为；（4）在角色扮演中扮演者所能获得的情景信息是比较少的，这不利于扮演者的正确参与。

<<培训与开发>>

编辑推荐

<<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>