

《要培训,不要赔训》

图书基本信息

书名：《要培训,不要赔训》

13位ISBN编号：9787515512121

出版时间：2015-5-1

作者：李晶

页数：368

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《要培训,不要赔训》

内容概要

《要培训，不要赔训：企业培训必备实战全书》系统地提出培训的5大子体系架构，并提供上百个实操范例、表格、模板等工具，对企业培训管理负责人构建与优化本企业的培训体系有很好的指导与借鉴意义，有利于将培训转化为员工及企业的能力，并有效促进企业绩效。《要培训，不要赔训：企业培训必备实战全书》不仅总结了本人十多年来担任外企、民企、国企人力资源高层管理工作中在培训以及人才培养方面积累的经验，同时整合了国内外优秀企业培训工作最佳实践，提出了完整的培训体系的五大子体系架构（制度体系、组织体系、课程体系、支持体系、评估体系）。书中穿插了大量的经验分享、制度范例、案例解析、图表模板、重点提示，增强了《要培训，不要赔训：企业培训必备实战全书》的专业性、实操性和可读性，读者不仅可以结合本企业的实际拿来就用，还可以在《要培训，不要赔训：企业培训必备实战全书》提出的五大子体系的指导下，构建与优化本企业的培训体系。

《要培训,不要赔训》

作者简介

李晶，北京博思汇信息技术有限公司副总裁，HR帮发起人，中国商学院MBA成就奖获得者，中网HR100人成员。十年兼职讲师经验，现为清华大学领导力培训中心、北京中外企人力资源协会、前程无忧、北大纵横等多家机构特聘讲师。曾任麦当劳（中国）有限公司人力资源总监、新华百货董事、物美集团人力行政高级总监、北京市劳动和社会保障学会常务理事。有非常丰富的外企、国企、民企人力资源管理及培训体系构建与运营高层管理经验。出版专著《人力资源部管理制度范本大全》、《驴行职场》、《零售企业如何控制人工成本》。

书籍目录

第一章人才及培训的重要性

- 美苏争霸的奥秘
- 百年老店的长寿基因
- 成功者如此相似
- CEO面临的挑战
- 老板最大的心痛
- 来自权威机构的声音
- 培训组织部门的尴尬

第二章是什么影响了培训的绩效

第1节培训的五大误区

- 一、在培训的开展方式认知上，误认为培训就是让员工脱产上课
- 二、在培训的职责分工认知上，误认为培训就是人力资源部门的事
- 三、在培训的价值显现认知上，误认为培训是解决问题的万能钥匙
- 四、在培训的回报周期认知上，误以为培训的收效会立竿见影
- 五、在培训绩效的评价认知上，误以为培训计划达成率高、培训人次多培训组织得就好

第2节培训的五大病根

- 一、管理层对培训重视不够
- 二、培训需求确认存在缺失
- 三、培训手段单一，不成体系
- 四、培训的组织分工不清晰
- 五、企业在培训上的投入不足

第3节如何破解培训的迷局

- 一、培训的制度体系
- 二、培训的组织体系
- 三、培训的课程体系
- 四、培训的支持体系
- 五、培训的评估体系

第三章基于能力素质要求的课程体系构建

第1节有关能力素质的基本认知

- 一、什么是能力素质（Competency）
- 二、能力素质的冰山模型
- 三、什么是能力素质模型（CompetencyModel）
- 四、能力素质模型的价值

第2节构建能力素质模型的方法

- 一、能力素质模型建模流程
- 二、主要建模方法

第3节构建基于能力素质要求的课程体系

第4节培训课程开发

- 一、传统培训课程开发
- 二、微课程开发

第四章四个辅助培训体系构建与优化

第1节培训的制度体系构建与优化

- 一、培训的制度体系架构
- 二、有关培训制度的法律问题

第2节培训的组织体系构建与优化

- 一、培训组织机构定位
- 二、培训组织内部架构设立

三、内部讲师的选拔培养激励

四、企业大学的构建

第3节培训的支持体系构建与优化

一、企业文化支持

二、培训时间支持

三、培训校舍、场地支持

四、培训设备、设施支持

五、培训预算支持

六、培训人力支持

第4节培训的评估体系构建与优化

一、培训评估的功能

二、主要的评估模型

三、传统柯氏四级评估存在的问题及改进

四、培训评估的程序

五、培训评估的常用方法

第五章企业年度培训计划拟订

第1节年度培训计划的拟订原则

一、系统性原则

二、理论与实践相结合的原则

三、内外胜任力结合的原则

四、多样性原则、

五、突出重点原则

第2节年度培训计划的内容与结构

一、年度培训计划书的内容与结构

二、年度培训项目 / 课程计划的拟订

第3节如何做培训需求分析

一、何谓培训需求、培训需求分析

二、培训需求分析的任务

三、培训需求分析的作用

四、培训需求分析的原则

五、培训需求分析的角度

六、培训需求分析的步骤

七、培训需求分析的方法

八、培训需求分析结果处理

第六章培训成果的转化与落地

第1节什么是培训成果转化

一、培训成果转化的含义

二、培训成果转化理论

三、培训成果转化的层次

第2节是什么影响了培训成果转化

一、培训面临的困境

二、培训管理过程PDCA循环

三、影响培训成果转化的理论

第3节培训成果转化与落地的方法

一、营造支持性的转化氛围

二、建立明确制度强力支持

三、过度学习

四、将培训内容与实际工作相结合

五、制定实施多阶段培训方案

《要培训,不要赔训》

六、使用绩效辅助物

七、提供培训的后续资源支持

八、制订实施行动计划

九、针对成人特点运用好六原则

参考书目

《要培训,不要赔训》

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:www.tushu000.com