

# 《从培训到学习》

## 图书基本信息

书名：《从培训到学习》

13位ISBN编号：9787111295723

10位ISBN编号：7111295722

出版时间：2010-1

出版社：王成、王玥、陈澄波 机械工业出版社 (2010-01出版)

页数：177

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](http://www.tushu000.com)

# 《从培训到学习》

## 前言

中国企业的“米百俵精神”米百俵是一个日本典故，日语原意为一百袋大米。指的是在日本江户时代的战争中败北的长冈藩县，百废待兴。友军送来一百袋大米作为慰问，当时的领导人小林虎三郎并没有把这些米分给手下的武士，而是拿这些珍贵的大米作为建立国汉学校的启动资金。由此产生了所谓的“米百俵”精神。也就是说，在最艰苦的时候，应立足于长远，忍一时之困难，将有限的资源用于最根本的事业。凯洛格（KeyLogic）2009年年初对各行业近200家的领先企业做了调研，让人感到振奋的是，在金融风暴席卷全球的大背景下，有68%的调查企业没有缩减人员培养的预算，17%的企业预算相比2008年的预算有了增加，中国企业集体性地呈现出一种“米百俵精神”。逐步成熟的中国企业越来越意识到，一个真正卓越的公司首先不是一个简单的产品公司，同时也不是一个简单的服务公司，而是一个真正的人才公司。在英文中有这样一句谚语：一个人永远都修不好漏雨的屋顶。当下雨的时候无法爬上屋顶，当阳光灿烂的时候屋顶又不漏。这个谚语就像中国企业对培训的传统认知：当企业蒸蒸日上的时候，高管层不会想到要让忙于工作的员工去培训；在企业江河日下的时候，高管层也不会将拮据的财力投在培训上，培训预算又往往是最先被削减的！

# 《从培训到学习》

## 内容概要

《从培训到学习:人才培养和企业大学的中国实践》从中国企业的“米百依精神”说起，用管理的最新理念和知名企业的实战，阐述了七大部分，内容包括：突破“培训事务”的角色局限；提升企业的学习氛围；从课程体系到学习地图；培养和发展内部讲师；运用学习技术打造学习引擎；突破课堂培训，创新学习方式；用学习解决经营管理问题。此书揭秘成功企业卓有成效管理学习的原因，为迷茫中的企业培训铺就一条平坦之路。

《从培训到学习:人才培养和企业大学的中国实践》完全脱离了企业一般意义上的培训学习，全面阐述了从培训到学习的真谛，是企业组织学习的镜子，更是读者了解人才培养和企业培训的窗口。

# 《从培训到学习》

## 作者简介

王成，KeyLogic（凯洛格咨询）公司总裁、董事合伙人，具有丰富的专业咨询经验，带领团队为中国移动、神华股份、中信银行、东风汽车等上百家企业提供过咨询服务，并主持过诸多战略共识营、行动学习项目。曾获评2008年度“中国十大创业新锐”。不仅在组织学习方面具有丰富经验，还是一位战略专家，领衔开发了知名的战略研讨会课程“增长引擎”。王成热衷于社区建设，曾参与筹办友成企业家扶贫基金会，并为中国儿童少年基金会提供志愿服务，凯洛格被中国儿童少年基金会誉为“公益爱心企业”。专著有：《全面客户体验》；译著有：《诚信领导》、《对话》等。王玥，KeyLogic（凯洛格咨询）公司副总裁，哈佛商学在线事业部领导人。他曾带领团队主导完成了包括中国海油、中国移动集团、安利（中国）公司、首都机场集团、李宁公司等数十家顶级企业组织学习与人才培养项目，并担任国内外多家企业大学的专家顾问。领衔开发了“创新密码”、“从战略地图到学习地图”等经典课程，并为广东移动、招商银行、国航股份、建业地产等高级经理人培训。陈澄波，KeyLogic（凯洛格咨询）公司副总裁、广州分公司总经理。他是著名的组织学习和人才培养专家，曾为广东移动、北京移动、中信银行、招商银行等提供深度的咨询服务和培训服务。同时，他也是一位资深的电信行业专家，在电信行业有丰富且深厚的咨询及授课实践经验。

# 《从培训到学习》

## 书籍目录

赞誉作者简介前言第1章 突破“培训事务”的角色局限CRO期望什么样的公司培训企业大学角色转型的全球典范和中国实践专业力：转型的引擎业务力：满足CEO期望领导力：与高层并肩作战关于企业大学的六大命题附录1A 企业大学：培训战略化的必然趋势第2章 提升企业的学习氛围创建学习动力圈企业学习：从非系统化到体系化构建“密联战略”的学习发展第3章 从课程体系到学习地图什么是学习地图为什么需要学习地图如何绘制学习地图最佳实践：西门子经理人的学习地图第4章 培养和发展内部讲师教学是领导者最有效的领导方式内部讲师修炼的三重境界内部讲师培养的三重门最佳实践：广东移动的“金讲台”第5章 运用学习技术打造学习引擎学习技术大盘点打造学习引擎E-learning成熟库模型让E-learning真正应用起来学习管理系统应用的最佳实践如何设计和开发在线课程附录5A 学习管理系统实施方法论附录5B 最佳实践：美国军方如何应用E-learning第6章 突破课堂培训创新学习方式将学习混搭起来如何组合优化学习方式将学习嵌入到工作中发扬非正式学习的威力解析跨界学习最佳实践：华润化工行动学习让盲人还原大象第7章 用学习解决经营管理问题修建从“文”到“化”的学习桥梁根植创新之芯：宝洁和东莞移动的学习实践用学习推动知识管理用学习把握变革的脉搏最佳实践：行动学习在华润致谢参考文献

### 章节摘录

插图：业务力：满足CEO期望“国内CLO的地位正得以提高，我们中的大多数已经参与到董事会的决策过程中，或者尽管还没有进入高管层，但已经得到了他们的信任，这样才能使学习战略与业务战略更好地匹配。”——来自CLO访谈毫无疑问，现在学习培训已被企业高管层视为是实现业务价值的重要驱动力。珍妮c.梅斯特（Jeanne C.Meister）在企业大学未来趋势年度调查中指出，在过去的十年中，企业大学校长、首席学习官（chief learning officer，CLO）通过有效地向高层领导传达企业学习的重要性和通过富有绩效导向的学习实践，已日渐在战略圆桌上拥有一席之地。2008年度ASTD最佳实践奖获得者美国ETS公司的学习发展总监DeVincenzi论述到，“学习与发展中心在：ETS的业务地盘上拥有一席之地。在公司战略制定的第一步，学习与发展中心的专家就已经参与进来了。我们和CEO一起工作，以保证我们的学习发展战略与ETS的战略始终相连”。如今，CLO面临的挑战是努力提升自身地位与充分发挥作用，策动并推动企业的业务发展。凯洛格学习之轮模型将有助于企业大学校长 / CLO定期扫描其业务覆盖度，并以此作为和CEO面对面的“对话框”，倾听和解决CEO的燃眉之急。在凯洛格近几年企业大学咨询项目中，通过与诸多CEO的充分访谈，我们发现CEO最关注的六大关键词：战略增长、创新管理、变革转型、组织发展、人才培养和企业文化。围绕这六大关键词的学习之轮模型，我们针对每个维度都分了三级，其实用性在于使用者可以进行自我测评或开展一个15分钟左右的问卷调查，其结果将有助于企业大学管理者采取相应的行动来调整学习发展规划、资源配置以及指导学习项目设计。虽然只有少数的CLO将自己视为业务伙伴，但是目前CLO正面临前所未有的艰巨挑战。即如何提供适当解决方案来支持CEO的关键词。

# 《从培训到学习》

## 媒体关注与评论

“凯洛格”是安利中国培训中心长期的合作伙伴，安利公司在中国取得的初步成功，有一份凯洛格的贡献。我很荣幸为各位读者推荐此书。——刘明雄 安利大中华区副总裁、台湾安利总裁《从培训到学习》是凯洛格近年探索与实践的成果，既有理论又有实操，既有高度又紧密结合实际，值得一读，必将在企业大学建设的路途中增添思考和行动的力量。——张本春 中国海油干部学院常务副院长从理论到实践，立足企业大学研究前沿，为企业人才培养提供了体系化的指引和实践参考。——许芳 TCL集团人力资源总监本书针对企业大学建设的各个方面进行了有效的探讨，向我们展示了如何通过企业大学的建设，增强培训职能对企业价值的一些路径与方法。——顾立民 IBM中国全球服务执行中心学习与知识总监本书可以帮助更多的企业管理者获得在行动学习中不断成长，从而获得人才与组织的共同发展。——段冬 红孩子高级副总裁、原新浪公司资深人力资源总监我说本书“从理论到实践”，既有业界标杆的理念，又有操作层面的实践，兼顾了高度与落地，堪称同类书籍里难得的佳作。——马永武 腾讯学院常务副院长

## 《从培训到学习》

### 编辑推荐

《从培训到学习:人才培养和企业大学的中国实践》：突破人才瓶颈，打造人才培养的新干线、走出“上课激动下课不动”的培训怪圈、让学习型组织不再虚化和泛化、把培训部门升级为企业大学、从传统的HRM转向现代的HRD、《从培训到学习:人才培养和企业大学的中国实践》贯通全球实践和中国经验、为您提供前沿理念和操作方法。学习马上收益从培训部或培训中心升级为企业大学，不再局限于“培训事务专家”的烦琐工作；不再局限于简单的培训管理体系，而是致力于构建整个企业的学习发展体系，创建学习动力圈和学习型组织；不再局限于传统的零散课程，而是将课程体系和能力模型、职业生涯发展密联在一起，为员工绘制清晰而系统的学习地图；不再局限于仅仅使用外部讲师，而是积极培养和发展内部讲师队伍，加速内部知识累积和分享；不再局限于传统的培训运营模式，而是熟练运用LMS等各种各样的学习技术，打造高效的学习引擎，促进无处不在的学习；不再局限于传统的面授课堂，而是积极创新学习方式；不再局限于把学习狭义理解为上课，而是把学习作为最有效的管理手段。



# 《从培训到学习》

精彩短评

# 《从培训到学习》

## 精彩书评

- 1、这本书理念很新，强调从培训到学习，从以培训者为中心转变到学习者为中心。同时又有大量的案例说明，对培训管理者是一本打开思路、指导操作的不错的案头书
- 2、恭喜王成兄新作面世。凯洛格凭借专业能力和卓越的品牌塑造，已经成为国内最知名的人才培养咨询机构。本书是凯洛格多年咨询实践的结晶，不容错过。

## 章节试读

### 1、《从培训到学习》的笔记-全部章节

培训和学习这两个词有区别吗？培训多是被动的，学习常常是主动的；培训以讲师为中心，学习以学习者为中心；培训对应的往往是一门门课程，而学习对应的是一组组学习活动；培训是正式的，学习却可以采用非正式的培训……总之，学习包括培训，而培训替代不了学习，学习的内涵和外延远远超越培训。

对于正式学习，应用能力评估

非正式学习，从学员学习投入情况，认知情况即技术服务范围，频次等

我们没有把传统的培训课程当作满足于学习需求的唯一方式，它只属于正式学习的一种。正式学习，即有目标、有计划的学习活动，包括学校教育、面授培训、有计划地阅读专业书籍与刊物等。它是一种系统的、有组织的、高效的学习方式，也是我们最熟悉的学习方式。非正式学习是学习者主导，具有偶然性和长期积累的特点，具体表现在沙龙、聚会、上网、聊天等行为中学习。世界著名的学习大师Jay Cross在他的《非正式学习》一书中提到：调查显示，员工从正式学习中所学的知识与技能仅占总量10-20%。

教学相长：与传统面授培训一致，具有很强计划性和系统性，培训部门对学习目标的定义明确，组织课件资源、学习规划和考核标准。

传统课堂培训、E-learning

相沿成习：学习载体如手机、邮件、RSS软件等，培训部门进行学习内容的导入（常学时短、针对强、进阶化的特点）。学员利用片段时间进行非正式的学习。培训部门落在如何向员工提供适当的学习内容，以及如何让员工养成良好的学习氛围。

M-learning,MailCast,RSS

术业专攻：通过模拟、仿真、体验的手段让学员能将学习与现实相连接。

G-learning,仿真模拟，嵌入式学习

薄技在身：由学员主导的非正式学习，无须通过培训部门进行学习过程的管控和支持。人人皆师，是学习组织者和内容创建者通过互动将只是技能传递和交互，为企业创建大量的培训素材，与知识管理体系密切相连。

Wiki,博客，虚拟社区

### 2、《从培训到学习》的笔记-第1页

从培训中心到企业大学的转变，有几个核心关键点，有内训师、有培训课程、与员工职业发展通道结合、与绩效评估结合，通过企业大学的机制让企业内部增加学习动力。

# 《从培训到学习》

## 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](http://www.tushu000.com)