

<<人力资源培训与开发>>

图书基本信息

<<人力资源培训与开发>>

前言

本书是零距离上岗?高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,是在第1版的基础上修订而成的。

原教材经过三年多教学实践的检验,得到了使用该教材的高职高专院校的普遍认可,也受到了广大师生的好评。

近年来,随着改革的进一步深化,在一些法律法规废止的同时,许多新的法律法规实施,国家有关机构和部门也进行了重组,这些客观形势的变化迫切要求对本书内容进行修订与更新,以适应当前及今后教学的需要。

为此,我们适时成立了高职高专人力资源管理专业系列规划教材(第2版)编委会,邀请了有关专家、学者和人力资源管理社会培训机构的资深人士,共同研究修订的具体事宜。

大家经过广泛深入的调查研究、反复认真的推敲论证,制定了修订的指导思想、总原则、编写体例、编写格式、具体要求、修订内容、修订方法和注意事项。

此次修订,在保持第1版主体结构不变的前提下,对人力资源开发的种类、人力资源培训需求分析、人力资源培训与开发方案的设计与实施、人力资源培训与开发的对象和内容、人力资源培训的方法、培训与开发的效果、培训师的选择、职业规划与职业管理等内容,删繁就简、突出重点、弃旧更新、丰富完善,并对章后的复习思考题题型进行了较大的改动,由原来单一的简答题,改为判断题、单选题、多选题、简答题和案例分析题,更符合学生课后复习和巩固的需要。

本书由唐静(沈阳工业大学管理学院市场营销研究所副所长、副教授;沈阳远博文化传播中心总经理、总编辑;中共新民市委理论室高级讲师)、程云(辽宁经济职业技术学院)担任主编,刘明鑫(辽宁经济职业技术学院)、刘崇林(辽宁大学)、戴卫东(沈阳工业大学管理学院)担任副主编,姬明昕(沈阳师范大学)担任主审。

写作分工是:唐静(第1章、第10章),程云(第6章、第7章),刘明鑫(第2章、第5章),刘崇林(第8章、第9章),戴卫东(第3章、第4章)。

全书由唐静、程云统稿。

沈阳师范大学的姬明昕对本书进行了仔细认真的审定,对全书的体系架构和内容调整提出了重要的建议。

本书是集体智慧的结晶,是大家共同的劳动成果。

在此谨对上述全体人员及其付出的辛苦努力表示衷心的感谢!

在本书的修订过程中,我们拜读了国内外许多专家、学者的著作,并借鉴了其中部分内容,在此谨向他(她)们表示深深的感谢和敬意!

<<人力资源培训与开发>>

内容概要

全书以员工培训与开发的内容为主线，介绍了培训与开发的相关内容。

本书在第1版的基础上突出了两新：一是增加了“学习导航”、“相关链接”等新栏目，并更新了大部分案例；二是课后复习思考题增加了判断题、单项选择题和多项选择题等新题型，更好地满足了教与学的需要。

本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一，同时也适合作为人力资源培训机构的培训用书，还可以供社会各界从事人力资源管理工作的人员参考阅读。

<<人力资源培训与开发>>

书籍目录

第1章 人力资源培训与开发概述 1.1 人力资源培训与开发的概念、作用及意义 1.2 人力资源培训与开发的观念 1.3 人力资源培训与开发的目的 1.4 人力资源培训与开发的特点 1.5 人力资源培训与开发的原则 本章重点概念 自测题 案例分析 第2章 人力资源开发的种类 2.1 人力资源的教育性开发 2.2 人力资源的政策性开发 2.3 人力资源的使用性开发 本章重点概念 自测题 案例分析 第3章 人力资源培训需求分析 3.1 培训需求分析概述 3.2 培训需求的组织分析 3.3 培训需求的任务分析 3.4 培训需求的人员分析 本章重点概念 自测题 案例分析 第4章 人力资源培训与开发方案的设计与实施 4.1 员工培训与开发方案的设计与实施 4.2 管理人员培训与开发方案的设计与实施 本章重点概念 自测题 案例分析 第5章 人力资源培训与开发的对象与内容 5.1 员工培训与开发的对象与内容 5.2 管理人员培训与开发的对象与内容 本章重点概念 自测题 案例分析 第6章 人力资源培训的方法 6.1 培训的基本方法 6.2 互动训练法 6.3 潜能开发法 6.4 指导培训法 本章重点概念 自测题 案例分析 第7章 培训与开发的效果评价与效果评价体系 7.1 培训与开发的效果评价 7.2 构建培训与开发的效果评价体系 本章重点概念 自测题 案例分析 第8章 培训师的选择 8.1 培训师概述 8.2 培训师的素质 8.3 培训师的培训技巧 本章重点概念 自测题 案例分析 第9章 职业规划、职业管理与职业发展 9.1 职业规划与职业管理 9.2 职业发展 本章重点概念 自测题 案例分析 第10章 职业指导与人力资源开发 10.1 职业指导概述 10.2 职业指导在人力资源开发新形势下的使命 10.3 人力资源流动与就业指导 本章重点概念 自测题 案例分析 参考文献

<<人力资源培训与开发>>

章节摘录

绩效考评本身就是需求分析与缺失检查的一种类型，主要分析工作人员的现有状况与应有状况之间的差距，在此基础上确定谁应该接受培训和培训的内容。

它为培训决策的制定提供了机会和依据。

运用绩效考评确定培训需求和培训对象，主要经过以下步骤。

1.通过绩效考评明确绩效现状 绩效考评能够提供员工现有绩效水平的有关证据。

绩效考评的结果是对目标员工工作效率的种种表现：主要包括员工的工作能力、平时表现（请假、怠工、抱怨）、意外事件、参加培训的记录、离（调）职访谈记录等。

绩效考评可以运用从纯粹的主观判断到客观的定量分析之间的各种方法。

如果某项工作绩效要求已被界定，那么就可以向专家请教所需培训的类型；如果某项工作的要求是已知的，那么可以请组织的领导者对实际绩效进行分等。

两种方法中，优先顺序的确定都依赖于对于整个工作中“哪些工作领域最重要和哪种培训效果最好”的判断。

然而，最可靠的需求分析基于实证性的数据。

要尽可能客观地搜集和分析数据，并在此基础上决定是否真正地需要培训。

2.根据工作说明书或任务说明书分析绩效标准或理想绩效工作说明书明确工作对任职者的绩效要求。

员工从事工作所需要的知识、技能和能力可以通过任务目录或技能目录来描绘。

在职工作人员的知识、技能和能力是什么？

通过资料搜集来确定工作需要同个体能力之间的差距，以及对工作绩效的影响状况。

工作说明书的主要项目指标包括：岗位的工作标准；岗位的绩效目标；岗位绩效目标与部门目标、组织目标的关系；领导如何要求下级工作、获取何种绩效目标；领导在多大程度上希望维持这种理想状态（个人达到的绩效目标、部门达到的绩效目标）等。

3.确认理想绩效与实际绩效的差距 有关员工现有绩效水平的数据资料，能够表明全体员工中有多少人未达到、达到或超过了理想的绩效水平。

在每一个工作领域里，未达到理想绩效水平的员工的百分比能够表明：工作的哪些方面存在差距；差距有多大；哪些人员应对这些差距负责。

<<人力资源培训与开发>>

编辑推荐

《人力资源培训与开发（第2版）》理论性与应用性相结合。在保证必要的专业理论知识的基础上，突出案例教学，注重分析问题、解决问题能力的培养。科学性与实用性相结合。在内容上切合高职高专教学实际，满足教学需要，是高职高专学生走向社会、实现零距离上岗不可多得的教科书，也可供人力资源管理实务工作者阅读参考。知识与能力的双重培养。从当前高职高专教学实际需要出发，充分考虑劳动就业与市场需求，将学历教育和岗前技能培训有机结合。体例与内容的双新结合。章前学习目标、学习导航和引导案例有助于学生了解知识点，建立知识体系，思考问题；文中相关链接有利于拓展学生的知识面；章后自测题和案例分析题帮助学生巩固知识。

<<人力资源培训与开发>>

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>