

<<你能做好>>

图书基本信息

书名：<<你能做好>>

13位ISBN编号：9787301074251

10位ISBN编号：7301074255

出版时间：2004-6

出版时间：北京大学出版社

作者：肯尼斯·费

页数：196

译者：谢作渺

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>

<<你能做好>>

前言

50多年以来，管理培训一直是英国各界研究和争论的主题，它的内涵和目的仍然是争论的焦点。产生这种局面的主要原因在于，许多理论研究人员和完全实用主义者对此给予了过分的关注——这两类人往往热衷于各种各样的争论。

大多数人都会同意这样一个简单的观点：如果一个问题没有一个被大众一致认同的观点的话，它往往是没有多大作用的。

对于管理培训专业人员，他们在设计管理培训项目时，不管是侧重于学术还是侧重于实践，往往都面临着一系列技巧和方法上的困惑。

同时，几乎没有（至少不多）一本指导性的教材可供参考，使他们可以从中选择不同的技巧以达到不同的目标。

Knneeth Fee出版此书正是为了满足人们在这方面的迫切需要。

非常有意思的是，我是Kenneth的MBA学位论文的指导老师，这也正是我同意为此书作序的主要原因。

当然，还有一个再简单不过的理由，我认为此书是管理人员培训领域的一本非常有用的著作，就像书中所宣称的那样，它不是在对这一领域做学术性的论述，而是要给管理培训提供实践性指导，这正是本书迎合时尚、取得成功之所在。

此书包括不少于25个学习案例，并且有许多对目前存在的各种争论的评述，此外还列举了一些参考读物以及一些有用的网址，这些都有助于本书取得成功。

但关键还在于本书的内容：简洁明了的叙述和对技巧本身的评价。

Kenneth Fee涉猎广泛。

我本人非常乐意使用这本书作为指南来充实我的实践活动，希望其他人也是如此。

<<你能做好>>

内容概要

有效的管理培训是每一个组织取得成功的关键，本书提供的管理培训的各种技巧有助于你进一步理解和更好地运用在实际领域中遇到的方法，本书不仅加强了理论基础并提出一实践性建议，而且对于各种技巧进行了详细分析并提供：

对技巧进行明确和详细的描述

分析和评价各种技巧的优点和缺点

对成本和学习风格与特殊技巧的匹配性进行评估

案例学习帮助你了解技巧的具体应用。

本书还给出了阅读进一步参考资料。

本书覆盖了从传统到数字时代的每一种培训技巧，并表明怎样从每一个管理培训中获得最佳的方法，这些方法包括从辅导和团队建设到心理测试和网上学习。

<<你能做好>>

作者简介

肯尼斯·费现住在英国格拉斯哥，主要在苏格兰从事管理和组织培训方面的工作，他对知识管理创造性的应用和网上交互学习方面有独到的见解，获得MA和MBA学位，并且有20年有丰富管理经验，目前在人事和培训特许研究所从事研究工作。

<<你能做好>>

书籍目录

序言致谢前言提出我们的观点 管理人员培训的含义 吹毛求疵 组织发展 困境之中 管理人员培训 培养与教育 管理人员培养 基于学习为中心的观点 一个实践性模型 技巧还是方法 培养者还是培训者 管理人员如何学习 以学习者为中心的学习 管理学习的类型 自我安排的学习 直接经验学习 学习风格 行动主义者、思想家、理论家和实用主义者 影响因素的决定 管理人员培训准备 战略性框架 职业生涯 培训 管理能力 选择培训机构 技巧选择 评估课程与教室 课程作业 教室 课程的时间长度 脱产和业余学习 理论和实践 是课程、而非培养计划 一对一 关于课程的授课其他的离岗培训方法 外部活动和参观 游戏 视频 心理测验 户外培训 开放、灵活的远程教育 网上学习 基于资源的学习 评估方法 培训中心在岗培训技巧展望未来附录1 管理人员培养技巧附录2 技巧和学习风格矩阵案例学习目录

<<你能做好>>

章节摘录

法律框架 这是一种模糊的技巧，常用于相互矛盾的问题以激起对价值和道德问题的辩论，有时甚至是争论，其目的是使得管理人员通过相互之间的意见冲突来澄清潜在的原则、事实和条款，并由此学会去解决这些源自于现实工作的各种矛盾，这样的管理人员一定不是无判断力的人。

横向思考 一种方法无疑会有多种技巧，然而，19世纪60年代Edward de Bono构思设计出来的横向思考法却是一种有影响力的技巧。

这种技巧在观察问题或者分析情景时，使用异端的、非正统的方式，被称为横向思考，它被许多不同的练习和活动用到，如游戏和被控制或者受限的讨论中。

“六色思考帽”讨论技巧是De Bono自己的一个应用，它包括有意识地采取狭义透视法，如“黑帽子”代表消极的、悲观的观点。

横向思考法的优点是能激发创造力和创新力。

智力映射由Tony Buzan创造的智力映射法适用于个人，但也可以在上课时展开，并在应用时允许管理人员和其他人进行比较以激发他们的思维。

小组应用的时候可以绘制出一幅智力映射图，基本的做法是，在一种受限制的方式下，如每一行只允许一个单词或者一个词组，把一个概念的所有相关观点写下来，但在扩展的图表中不同的行表示各个不同部分之间的关系。

这样既能促进概念的把握和细节的理解，也能帮助激发创造力。

许多个人认为，这是一种强有力的工具，但要在小组中应用还是有局限性的。

非口头练习 这更像一种游戏，它涉及管理人员必须放弃他们最常用的、下意识的语言及书面写作等形式。

各种活动只能通过身体语言（主要有手势、符号以及面部表情和身体动作），图画（但不是书写的），以及表演（动作模仿）和舞蹈动作来构建沟通和交流。

这种技巧的主要目的是把握沟通技能，同时在处理围绕多样化管理的问题上，如弱化感官的工作，也是很有用的。

使用这种技巧应该谨慎，因为有些管理人员感到不适，这虽然可能不是坏事，但也可能存在潜在的威胁。

座谈小组讨论 座谈小组讨论涉及一组“专家”从出席者利益的角度讨论他们的专门领域，它能够依靠群体的智慧，从理论的角度来深入探讨问题。

这样富有想象力的安排，其实比直截了当的讲演更能发挥潜在的效能，然而，出席者很少能主动参与，但如果结合使用下一种技巧，效果会更好一些。

定时询问 定时询问这个名称是从电视节目中借用过来的，一些读者把它称之为“智囊团”，这在老式的广播节目中有相似的叫法，另一种叫法是“开放式论坛”。

其实质是采用座谈小组讨论的技巧并增加参与者提问问题，它允许管理人员最大程度地运用他们所学的知识，以提高他们询问问题的技巧。

角色扮演和角色置换 角色扮演是在规定的情节和人为的情景中扮演角色，要求学习者脱离现实，至少是怀疑现实而充当一个虚构的角色。

一个典型的例子是扮演工作中存在问题的情节，以达到解决问题的目的。

这种技巧常用于对态度和行为的转变上，所以非常适合于围绕管理人员和管理工作改变的问题。

这种技巧对培训者是众所周知的，角色扮演技巧运用起来十分简单，几乎不需要附加设备，甚至简单到“个人”充当角色，也能表达出他们特殊的含义。

管理人员事先往往不大愿意参与扮演过程，但事后都觉得大有裨益。

角色置换是角色扮演的普通变化，它要求两个角色扮演中的主角交换角色，或者其中的一位管理人员要扮演一种相对于他或者她日常工作中位置的角色。

如一个下属。

比较复杂的多位角色扮演就可以组成戏剧了(见上面部分)。

叙述故事 把叙述故事作为一种技巧是对它的价值的一种更高认可。

<<你能做好>>

理论界认为，通过讲述名人轶事或者神话故事能启迪人们从中更好地吸收有用的信息。

因此，这种技巧的要点是要找到最佳途径，以把故事叙述融入课程之中。

可以由培训者自己讲故事，也可以从参与的管理者中发现一些故事。

更进一步的运用，是鼓励管理人员把他们自己的管理风格结合到故事中来。

虽然如果要求过于严厉，就要冒疏远学习者的风险，尤其讲究实用的人会不告而别，但这种技巧可以从故事中分享管理人员自己的亲身体验并且也很轻松随便，因此受到大部分管理人员的欢迎。

结构性辩论 在这种技巧下，小组讨论要受到各种规则的限制，虽然有些规则事实上不仅不是约束，反而对讨论非常有帮助。

结构化辩论经常要提供相反两方面的观点，一般是正面观点和反面观点。

允许每一方在规定时间内阐述观点，提问，公开讨论，然后总结发言。

在英国议会程序中，各个党派之间运用这种技巧进行辩论是很普遍的。

如果参与者事先有机会进行准备，结构性辩论会开展得更好，如果是即兴辩论，则非正式的讨论可能会让每个参与者发挥得更好。

团队教学 团队教学要求培训人员不只一个(通常是两个)，并和本章中的大多数其他技巧混合使用，它仅仅是指不只一个的“指导老师”、培训人员或者助学人员与同一个团队小组一起练习。

这样在团队教学和领导能力教学中树立了一个有用的典范，它也对老师就是权威这种传统观念提出了挑战。

团队教学中的训练老师有专门的角色分工，如一个人充当“导航者”，另一个为“扫路人”。

其优点是一个指导老师通常可以处理一个大组，不足是雇用两个指导老师通常要支付两倍的费用。

视频学习 详见第5章。

有一些显而易见的培训技巧没有在上面所述的范围内一一列出，促进课程学习的方法和技巧大概是无穷尽的，这一点将在下面的案例学习中加以说明。

.....

<<你能做好>>

编辑推荐

在课管理人员培训技巧时，为了把管理人员的集体培训与个人培训区分开来，避免不必要的争议，本书对哪些技巧只适用于集体培训，哪些只适用于个人培训，哪些是二者均适用的都做了明确的说明，但不涉及更广泛意义上的组织培养精神，尽管客观存在通过各种方式影响着管理培训。

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:<http://www.tushu007.com>