

<<现代人力资源培训与开发>>

图书基本信息

书名：<<现代人力资源培训与开发>>

13位ISBN编号：9787302222088

10位ISBN编号：7302222088

出版时间：2010-4

出版时间：清华大学出版社

作者：王淑珍，王铜安 编著

页数：353

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>

<<现代人力资源培训与开发>>

前言

经济的发展，需要人才的优先发展。

现代人才概念认为，现代人才是和学习能力联系在一起的。

企业人力资本状况决定了它的核心竞争力，企业要拥有持久的竞争优势，就必须通过学习提升其人力资本，而对现有人力资源的培训与开发是企业扩充人力资本的重要途径，特别是在知识经济条件下，人力资源培训与开发在人力资源管理中可能成为最具活力的前沿性学科之一。

正如管理大师彼得·德鲁克所指出的：“企业只有一种真正的资源——人。

管理就是充分开发人力资源以做好工作。

”目前，随着竞争环境越来越激烈，一方面，对人力资源培训与开发存在巨大的需求，而培训与开发领域的理论基础却比较薄弱，很少吸收其他学科的相关研究成果；另一方面，国内同类教科书的框架体系已明显滞后于人力资源培训与开发的实践发展，理论对实践指导的局限性已开始显现。

因此，本书在借鉴已有著作和教材的基础上，参阅了其他与人力资源培训与开发相关领域的新近研究成果，专门为人力资源管理专业的本科生与硕士研究生，以及培训与开发领域的实践者而撰写。

一、本书的组织结构 本书在框架上共分5部分，第一部分为第1章导论；第二部分为理论篇，包括第2~5章；第三部分为培训篇，包括第6~9章；第四部分为辅导与咨询篇，即第10章；第五部分为开发篇，包括第11章与第12章。

二、本书的主要内容 第一部分——导论，对人力资源培训与开发的相关问题进行介绍。

例如，什么是人力资源培训与开发？

人力资源培训与开发的研究范式有哪些？

常用的人力资源培训与开发活动如何分类？

人力资源培训开发与组织核心竞争力之间的关系如何？

以及人力资源培训与开发专业人员应该具备什么样的素质？

第1章——导论对这些问题一一做了解答。

<<现代人力资源培训与开发>>

内容概要

本书通过整合人力资源培训与开发及相关领域比较成熟的新近研究成果，阐述了人力资本理论是人力资源培训与开发的动力源泉，解决了培训产生的机制问题；介绍了人力资源培训与开发的学习范式与绩效范式，以及两个范式下相应的学习理论与绩效理论；在基本理论的基础上，对培训需求分析、培训设计、培训实施及培训评占4个流程进行了充分的分析，并对员工辅导与咨询、职业开发与组织开发的基本概念、理论与技术等进行了介绍、分析与综合。

本书丰富并强化了现代人力资源培训与开发的理论基础，理论内容充实，理论组织具有创新性；本书突出并强调了中国人力资源培训与开发的实践；在充实基本理论原理的同时重视读者实践操作能力的提升；同时；本书的体例突破了以往的框架结构。

形成了一个内在逻辑缜密的现代人力资源培训与开发的框架体系。

本书适合人力资源管理专业的本科生、硕士生及该领域的从业人员学习使用，还可作为企业相关管理人员在职学习用书和培训用书。

<<现代人力资源培训与开发>>

作者简介

王淑珍，陕西师范大学心理学硕士毕业，获心理学硕士学位，西北大学经济管理学院经济学博士生。从事人力资源管理、心理学、行为经济学领域的教学与研究工作。

主讲《人力资源培训与开发》、《国际人力资源管理》、《普通心理学》等课程；参编教材、专著各1部，在《人类工效学》、《心理学探新》、《应用心理学》、《心理科学》等核心期刊发表学术论文10余篇，分别主持肖级课题1项，校级课题1项，参加国家“973”课题，陕西非公企业人力资源管理状况研究、西藏阿里地区2009—2020年人才规划等多项国家级及省级课题。

<<现代人力资源培训与开发>>

书籍目录

第1章 导论 本章导读 开篇案例 第1节 人力资源培训与开发的内涵 第2节 人力资源培训与开发的范式 第3节 人力资源培训开发勾组织核心竞争 第4节 人力资源培训与开发专业人员的素
思考与操作训练 中国人力资源开发实践 理论篇 第2章 培训经济学理论及其发展 本章导读
开篇案例 第1节 人力资本理论 第2节 人力资本理论的扩展 第3节 知识管理对人力资本的发展
思考与操作训练 中国人力资源开发实践 第3章 学习理论 本章导读 开篇案例 第1节
学习概述 第2节 行为主义的学习观 第3节 认知主义的学习观 第4节 人本主义的学习观
第5节 学习迁移理论 思考与操作训练 中国人力资源开发实践 第4章 学习的信息加工理论 本
章导读 开篇案例 第1节 学习过程与记忆 第2节 记忆系统 第3节 信息加工理论在培训中的
应用 思考与操作训练 中国人力资源开发实践 第5章 绩效理论 本章导读 开篇案例 第1节
绩效理论概述 第2节 主要的绩效理论 第3节 绩效理论在HRD中的应用 思考与操作训练 中
国人力资源开发实践 培训篇 第6章 培训需求分析 本章导读 开篇案例 第1节 培训需求概述
第2节 组织分析 第3节 任务分析 第4节 人员分析 第5节 基于胜任力的需求评估 思考
与操作训练 中国人力资源开发实践 第7章 培训设计 本章导读 开篇案例 第1节 培训计划
第2节 培训项目设计 第3节 培训项目的后勤设计 思考与操作训练 中国人力资源开发实践 第8
章 培训实施技术 本章导读 开篇案例 第1节 J—learning 第2节 C—learning 第3节 E
—learning 思考与操作训练 中国人力资源开发实践 第9章 培训评估 本章导读 开篇案例
第1节 培训评估概述 第2节 培训评估模型 第3节 计量与评估培训投资回报 第4节 评估方
案设计与数据收集 思考与操作训练 中国人力资源开发实践 辅导与咨询篇 第10章 员工辅导与
咨询 本章导读 开篇案例 第1节 员工辅导与咨询概述 第2节 员工辅导 第3节 员工咨询
思考与操作训练 中国人力资源开发实践 开发篇 第11章 职业开发 本章导读 开篇案例
第1节 职业开发概述 第2节 职业开发的理论与模型 第3节 职业生涯规划 第4节 职业生涯
管理 思考与操作训练 中国人力资源开发实践 第12章 组织开发 本章导读 开篇案例 第1节
组织开发概述 第2节 基于人力过程的组织开发干预 第3节 基于组织学习的组织开发干预
第4节 组织开发与人力资源开发的关系 第5节 组织开发与人力资源开发的未来发展趋势 思考与
操作训练 中国人力资源开发实践

章节摘录

(二) 绩效范式的核心理论假设 绩效范式是10多年前才出现的, 早期的绩效范式倡导者们力主把绩效纳入HRD的框架之中, 特别强调的是绩效变量, 然而, 也在不经意间把学习和开发人类潜能等排斥在外了。

霍尔顿在对不同的研究分析之后, 总结出绩效范式的11个核心假设。

假设1: 绩效系统的天职是生存与繁荣, 在绩效系统中的个人必须努力履行他们的职责。

绩效范式把绩效看做是绩效系统中不可或缺的现实, 认为如果组织不追求绩效, 就会衰弱以致最后消亡。

绩效不仅体现在利润上, 确切地说, 它体现在组织以何种方式确定其核心结果上, 如政府组织以公共服务为结果。

从长期来看每个雇员必须为组织的核心目的作出贡献, HRD为个人和绩效系统提供的最大服务就是通过强化个人的专业技能和增强系统的有效性从而提高其绩效。

假设2: HRD的最终目的是提升它赖以存在之系统的绩效。

HRD存在于一个系统中并由该系统的资源所支撑, HRD所开展的所有活动和干预措施都必须能够提高使命, 提高社会子系统、过程和个人等不同层次的绩效水平。

除了一般的伦理责任外, HRD的主要职责应该放在它所服务的系统范围。

一个系统的使命指明了该系统的预期成果, 反映了系统与它外部环境之间的关系。

一个有使命的系统, 就会有预期的产出, 这涉及绩效理论的应用。

这里的绩效是广义的绩效, 可以出现在任何组织的任何方面, 从教堂(如教徒数量、募集资金、帮助他人等)到政府(如社区的医疗服务、驾驶执照的发放、犯罪率的控制等), 再到非营利性组织(如对研究活动的资助、联络的会员等), 最后到营利性组织(如各类企业的经营活动等)。

假设3: HRD的主要成果既包括学习, 也包括绩效。

学习和绩效的争论将学习与绩效定位于两个同等且对立的结果, 这是一个不恰当的学术争论命题。

绩效和学习真正代表的是两个不同层次的结果, 它们是互补的, 而不是对立的。

多层次的理论构造越来越流行于把各种对立性的观点统一起来。

在管理理论中“微观”层次关注个人领域, 而“宏观”层次关注组织领域。

多层次理论通过承认组织对个人的影响以及个人对组织的影响, 将学习和绩效统一起来。

假设4: 组织中人的潜能必须得到培养、尊重和发展。

绩效范式的提倡者相信学习的力量和组织中人的力量。

这里要特别区分HRD的绩效范式与简单的绩效管理。

后者并不像前者那样尊重人类的潜能, 前者则认为只有释放了人类的潜能才能创造出伟大的组织。

绩效范式在强调结果的同时, 并不要求以控制人的潜能为代价。

绩效范式拥护充分授权和个人发展的理念, 因为对这些理念的正确运用可以提高绩效。

绩效范式认为, 在组织中否认人类潜能的力量会有损于组织的绩效提高。

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>