

<<人力资源开发>>

图书基本信息

书名：<<人力资源开发>>

13位ISBN编号：9787302226659

10位ISBN编号：7302226652

出版时间：2010-6

出版时间：清华大学出版社

作者：（美）活纳，（美）德西蒙 著

页数：487

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>

<<人力资源开发>>

前言

世纪之交，中国与世界的发展呈现最显著的两大趋势——以网络为代表的信息技术的突飞猛进，以及经济全球化的激烈挑战。

无论是无远弗界的因特网，还是日益密切的政治、经济、文化等方面的国际合作，都标示着21世纪的中国是一个更加开放的中国，也面临着一个更加开放的世界。

教育，特别是管理教育总是扮演着学习与合作的先行者的角色。

改革开放以来，尤其是20世纪90年代之后，为了探寻中国国情与国际上一切优秀的管理教育思想、方法和手段的完美结合，为了更好地培养高层次的“面向国际市场竞争、具备国际经营头脑”的管理者，我国的教育机构与美国、欧洲、澳洲以及亚洲一些国家和地区的大量的著名管理学院和顶尖跨国企业建立了长期密切的合作关系。

以清华大学经济管理学院为例，2000年，学院顾问委员会成立，并于10月举行了第一次会议，2001年4月又举行了第二次会议。

这个顾问委员会包括了世界上最大的一些跨国公司和几家顶尖企业的最高领导人，其阵容之大、层次之高，超过了世界上任何一所商学院。

在这样高层次、多样化、重实效的管理教育国际合作中，教师和学生与国外的交流机会大幅度增加，越来越深刻地融入到全球性的教育、文化和思想观念的时代变革中，我们的管理教育工作者和经济管理学习者，更加真切地体验到这个世界正发生着深刻的变化，也更主动地探寻和把握着世界经济发展和跨国企业运作的脉搏。

<<人力资源开发>>

内容概要

在经济全球化、企业国际化、劳动力多样化的环境中，企业间的资源争夺和人才竞争日益加剧，使越来越多的企业管理者、人力资源从业者和商学院教师关注人力资源开发活动，以帮助组织战胜人才流失的严峻挑战和强化企业核心竞争力。

本书有助于管理者和人力资源专业人士解决以上难题，提高组织人力开发和管理工作的有效性。

本书是国际上人力资源培训与开发领域中的一本权威教科书，它向读者展示了人力资源开发体系的最新框架结构，人力资源培训与开发领域的最新学术研究成果，以及全球企业的最佳实践经验。

本书可作为人力资源管理、公共管理、教育培训以及其他相关专业本科和研究生的课程教材和辅助教材，还适用于所有企业、事业单位的管理者、人力资源开发专业人士和研究人员。

作者简介

美国威斯康星大学Whitewater校区管理系教授，密歇根州立大学组织行为学博士。其研究领域包括组织公民行为、培训、绩效评估、人力资源管理的法律问题、团队绩效，以及管理者与员工之间建立相互信任的行为模式。

沃纳教授参与编著了Merit Pay(第2版，2005年)，他还在Journal of

<<人力资源开发>>

书籍目录

第5版前言致谢第1部分 人力资源开发基础 第1章 人力资源开发导论 第2章 影响雇员行为的因素 第3章 学习与人力资源开发第2部分 人力资源开发框架 第4章 人力资源开发需求分析 第5章 设计有效的人力资源开发项目 第6章 人力资源开发项目的实施 第7章 人力资源项目评估第3部分 人力资源开发的应用 第8章 员工社会化与定向 第9章 技能与技术培训 第10章 员工辅导与绩效管理 第12章 职业生涯管理与发展 第13章 管理人员开发 第14章 组织发展与变革术语表

章节摘录

插图：Researchers have also been interested in whether mental practice, the cognitive rehearsal of a task in the absence of overt physical movement, can improve task performance. A meta-analysis of many studies concluded that mental practice is effective for both cognitive and physical tasks (though more so for cognitive tasks). This study also showed that the effect of mental practice on performance decreases as the time interval between practice and performance increases.⁴⁴ These findings suggest that trainees should be encouraged to mentally rehearse the tasks they are learning to perform outside of the training environment as one way to enhance their performance. Massed versus spaced practice sessions involve whether to conduct training in one session or divide it into segments separated by a period of time. For example, is it better to study for an examination over a period of several days (spaced practice) or in one cram session (massed practice) ?

In general, information and skills can be learned either way, but spaced practice sessions with a reasonable rest period between them lead to better performance and longer retention of what is learned than a massed practice session.⁴⁵ For difficult, complex tasks, an initial massed session followed by spaced practice sessions has led to improved performance. Using a massed rather than a spaced practice session is often a matter of practicality winning out over science. Time and resource constraints may influence organizational decision-makers to schedule a single training session, even though a series of spaced sessions would be more effective. However, HRD professionals should realize that under these conditions retention can suffer. It may be necessary to schedule follow-up sessions to boost retention. Furthermore, the effectiveness of approaches used to motivate trainees during training may be affected by whether massed or spaced sessions are used. One research study found that trainees assigned specific, difficult goals in massed practice performed more poorly than those told simply to do their best, whereas those in spaced sessions assigned specific, difficult goals performed slightly better than those told to do their best. Whole versus part learning concerns the size of the unit to be learned, that is, should trainees practice an entire task (or study certain material as a whole), or should the task or material be learned in separate parts or chunks ?

Gagné argued that procedural material (material organized into a series of steps) should be analyzed and divided into subunits, with the trainees mastering each subunit before performing the entire procedure.

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>