

<<管理培训>>

图书基本信息

书名：<<管理培训>>

13位ISBN编号：9787302275237

10位ISBN编号：7302275238

出版时间：2012-1

出版时间：清华大学出版社

作者：（法）梅涅昂 著，姚纪恩 译

页数：328

译者：姚纪恩

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>

<<管理培训>>

内容概要

上至高级主管、下至普通员工，企业全体职员的专业能力是保证企业在经济竞争中立于不败之地的重要武器。

员工具备良好的专业技能可帮助企业更好地控制成本、提高质量、促进创新、提高投资回报率、向客户提供更加完善的服务等。

一些跨国集团已把培养员工能力提升至战略高度，将其视为企业发展的一大制胜法宝。

成人职业培训无疑是培养员工能力的首选方法之一，而且众多企业已在这方面投入了大量的资金。然而，实践显示，为了让职业培训切实地发挥作用，企业还需采用适当的方法，更加有效地组织、管理此类培训。

《管理培训》一书全面介绍了企业培训管理工作的各个层面，在阐明基本概念的同时，还提供了许多实践方法。

作者在书中明确了培训在人力资源管理整体政策中的位置，并从实用的角度出发，介绍了各种行之有效的方法，分别用于分析培训需求、制定培训计划、通过运用适合于成人的教学手段来设计培训行动、撰写培训任务责任书、向外部专业机构购买培训服务、管理相关行政工作以及评估培训结果等。

自第一版问世伊始，本书即成为企业成人培训领域专业人士的必备参考书，一直在法国定期更新并再版。

本书中文版在编辑过程中获得了王娴小姐的鼎力相助。

根据中国的国情，书中删减了一些涉及法国相关法律法规的内容（对此有兴趣的读者可参阅本书附录中的简介）

作者简介

阿兰·梅涅昂，是法国知名的成人培训专家。他于巴黎创立了一间咨询事务所，向法国及世界各地的企业、行政机构、专业组织等提供相关咨询服务。

梅涅昂先生还在多所著名高校教授MBA课程。他任教的大学包括法国高等商校ESSEC、巴黎多菲纳-第九大学等。

他曾先后担任培训师、培训中心负责人、工业企业人力资源部主管及咨询师，在数十年的职业生涯中积累了极为丰富的专业经验。

<<管理培训>>

书籍目录

上篇 有关培训的问题

第1章 我们讨论的主题是什么?

第2章 内部培训沟通与人力资源管理

2.1 一段虚构的谈话

2.2 沟通的几大要点

2.3 另一段谈话

2.4 两个具有代表性的实例

2.5 测试：培训部如何进行沟通

第3章 培训政策

3.1 为什么培训?培训政策有哪些目标?“3P”分类法

3.2 培训什么?哪些是需要优先考虑的因素?

3.3 谁参与培训?培训的“客户”与参与方

3.4 如何及在何处进行培训?优化培训手段

3.5 开支多少?预算

3.6 培训与人力资源管理程序

3.7 请注意“逆行禁止”

第4章 管理培训

4.1 成败的关键

4.2 决定成败的四个关键因素(STAR)

4.3 常见“病症”

4.4 管理培训：掌控成功的条件

4.5 可保证培训系统质量的五大支柱

4.6 从组织培训到管理培训

4.7 将质量管理应用于培训管理

下篇步骤、方法与工具

第5章 培训需求与需求分析

5.1 培训需求的概念

5.2 引发培训需求的因素

5.3 岗位、职业、能力与培训需求分析

5.4 培训需求分析方法

5.5 着手制订个人培训计划

5.6 小结：需求与愿望

5.7 本章 要点概括

第6章 培训计划

6.1 培训计划：人力资源管理工具

6.2 有关培训计划的10个常见问题

第7章 全面盘点培训方法、教学技巧与实施手段

7.1 肯定法

7.2 询问法

7.3 主动法

7.4 其他方法

7.5 实施手段

7.6 无需培训的培训方法

7.7 本章 要点概括

第8章 从确定目标到发出项目订单

<<管理培训>>

8.1 任务责任书

8.2 采购外部培训服务

8.3 本章 要点概括

第9章 行政管理与实施监控

9.1 培训行政工作及管理工具

9.2 审计

9.3 本章 要点概括

第10章 评估结果并予以合理利用

10.1 五个评估层级

10.2 绩效(Performances)与项目(Projects)：根据培训目标类型，采取相应的效果评估方法

10.3 专业水平认证的重要性

10.4 本章 要点概括

附录 法国成人培训相关法律与机构

参考文献

<<管理培训>>

章节摘录

在帮助员工为新职业做准备的过程中，培训显然可以起到重要作用。

但在培训开始之前，有关人员需要认真分析这些职业。

在这里，培训的“客户”是负责岗位预测性分析的人力资源部。

后者应该在培训量（即需要培训的人员数量）及未来目标岗位的内容（以保证培训大纲适应实际需要）这两个方面确定培训的指导原则。

在一些企业中，培训部的“客户”不是人力资源部，而是某一特定部门的最高负责人。

例如，维修部主管不仅要负责本部门技术层面的工作，还要预测维修保养行业专业技能的发展。

在以此种方式进行管理的电信企业中，分支机构的负责人有责任组织“职业小组”讨论会，旨在预测科学技术的发展以及由此带来的客户预期需求，以便随时更新职业能力参照表。

这些负责人的一个主要工作目标正是不断地提高工作团队的专业技能，而且总部还会根据这项工作的结果，评判负责人的业绩。

在确定以哪个部门作为职业发展类培训的主要客户时，不同的企业会作出不同的选择。

但最关键的一点是要正确及时地处理问题，而且要从中长期着眼，切忌自光短浅。

培训经理应时刻留意职业发展的迹象，并与相关负责人一起协同行动，保证企业提前做好应对准备（如经常与招聘部门合作等）。

对于从事高新科技行业的企业，由于技术发展日新月异，因此很难在年度培训计划中准确地预测技术的发展状况。

在这种情况下，工作重点就应放在相关人员的适应能力与学习能力上。

有关人员应随时向他们提供所需信息，帮助他们在必要的时候自行提出培训需求。

在其他一些企业中，职业的发展导致了大量员工转行。

在欧洲，当许多成立时间较长的大型电信企业进行私有化以后，许多员工就不得不转而从事其他类型的职业。

以法国电信为例。

它在三年中帮助六万余名技术人员成功地转行成为销售人员。

.....

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>