

## <<员工培训与开发>>

### 图书基本信息

书名：<<员工培训与开发>>

13位ISBN编号：9787565411120

10位ISBN编号：7565411124

出版时间：2013-3

出版时间：郝亚坤、曲孝民 东北财经大学出版社 (2013-03出版)

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>

## <<员工培训与开发>>

### 内容概要

《21世纪高职高专精品教材:员工培训与开发(第2版)(人力资源管理专业)》经修订后内容更丰富,可操作性更强。

对原来教材中的数据、资料、案例等进行全面的梳理更新,更改其中过时的知识内容,尽量减少理论陈述、背景、意义等部分,尤其补充了一些真实的企业培训与开发案例,使每一部分都有案例与教学内容相对应,教学内容更加直观。

根据岗位要求设计章节内容。

## <<员工培训与开发>>

### 书籍目录

第1章 员工培训与开发概述 学习目标 1.1员工培训与开发的含义和分类 1.2员工培训与开发的意义 1.3员工培训与开发的原则 1.4企业员工培训与开发工作存在的认识误区 知识掌握 知识应用 第2章 员工培训与开发系统的构建 学习目标 2.1员工培训与开发系统 2.2员工培训与开发的环境 知识掌握 知识应用 第3章 培训需求分析和培训计划的制订 学习目标 3.1培训需求分析 3.2培训计划的制订 3.3培训预算 3.4培训的风险及其防范 知识掌握 知识应用 第4章 培训计划的实施与管理 学习目标 4.1培训计划的组织实施 4.2培训方法的应用 4.3培训的管理 知识掌握 知识应用 第5章 培训效果评估与培训成果转化 学习目标 5.1培训效果评估 5.2培训效果评估的方法 5.3培训成果的转化 知识掌握 知识应用 第6章 培训制度保证 学习目标 6.1培训制度概述 6.2员工职业培训相关法规 6.3培训制度的内容 知识掌握 知识应用 第7章 培训课程设计与开发 学习目标 7.1培训课程设计概述 7.2培训课程设计的程序 7.3培训课程设计的选择 知识掌握 知识应用 第八章 核心员工开发 学习目标 8.1管理人员开发 8.2骨干员工开发 8.3新员工开发 知识掌握 知识应用 第9章 企业内部培训师技能开发 学习目标 9.1企业内部培训师的基本素质和能力要求 9.2企业内部培训师的演示技能 9.3企业内部培训师的临场技巧 知识掌握 知识应用 第10章 员工职业发展规划 学习目标 10.1员工职业发展规划概述 10.2组织与个人发展信息 10.3职业生涯管理 知识掌握 知识应用 主要参考资料

## &lt;&lt;员工培训与开发&gt;&gt;

## 章节摘录

版权页：插图：4) 确定培训项目，进行培训预算 根据不同职级的培训内容以及培训方法，确定出公司各个培训项目的规划安排，并进行费用预算。

培训费用中一般包含培训师培训费、场地费、进修费、资料费、奖励费、管理费等。

不同的培训项目，其费用结构是不同的。

对于公司内各部门或班组自办的培训课程，可以安排企业内部培训师，因为他们更熟悉企业的情况，往往内容讲的实际，容易懂，用得上，成本低，效果好，费用可以由公司自主确定。

对于新的管理方法、理念和新产品、高新技术的引进，往往从企业外的研发单位、咨询培训公司或高校聘请培训师进行指导。

聘请外部培训师可以和一些信誉好的咨询培训公司等联络，了解其报价，这能作为制定培训预算的参考。

对优秀老员工和有潜力的员工的素质、学历教育一般采用与高校联合办学的方法。

公司培训部门也应该和一些教育机构保持关系，并进行合理的预算。

培训预算中还应设奖励费，如在年底评比中设立优秀学员、优秀讲师和最佳教育培训工作推动部门等奖项，以增强员工对培训的参与。

5) 审核预算 培训主管部门在对全部培训项目完成初步预算之后应提交公司高层领导审核。

对于培训预算是否合适，可以以公司销售收入预测或者工资总额计划为参照，国外大公司一般按销售额的1%~3%，最高的达7%，作为专项开支列入培训预算。

虽然国内企业离这个数字目前还存在较大的距离，但也可以作为审核培训预算的参考。

培训预算是否恰到好处，要审查这些培训项目及预算是否支持公司的战略规划与业务发展目标。

3.3.3 培训预算的制定方法 广义培训预算是根据费用总额按照一定比例提取，如按照每年人事费用的3%~8%、每年营业额的0.5%~3%、每年利润的5%~10%等，这种提取方法如果能延续下来就很有参考价值，当然，还要考虑公司业绩情况给予调整。

狭义培训预算是根据制订的年度培训计划逐项做出每项培训活动的费用预算，这种做法也是较能得到认可的做法，工作量稍大，适用于培训工作开展较顺畅的公司，市场课程的报价和供应商资料库的建立能保障这项工作可以得以实现。

在制定培训预算时，通常要考虑以下几个方面：1) 确定年度培训预算的核算基数 在制定培训预算时，首先要考虑确定年度培训预算的核算基数，可将企业过去一年的销售额、利润额、工资总额作为基数。

## <<员工培训与开发>>

### 编辑推荐

《21世纪高职高专精品教材:员工培训与开发(第2版)(人力资源管理专业)》对资深的企业人力资源管理专业人员进行访谈,深入了解高职学生就业岗位特点以及对应的工作任务,并据此设计教材内容,培养学生实际应用能力。

<<员工培训与开发>>

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>