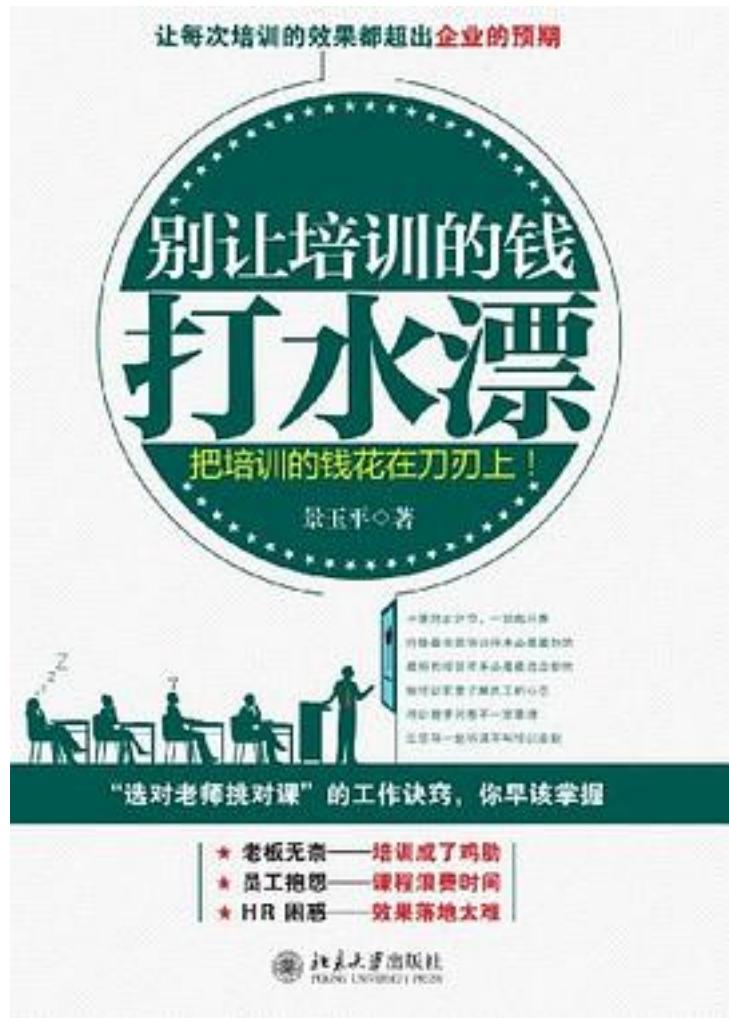


别让培训的钱打水漂



[别让培训的钱打水漂 下载链接1](#)

著者:景玉平

出版者:北京大学出版社

出版时间:2012-2

装帧:平装

isbn:9787301198292

《别让培训的钱打水漂》内容简介：在企业里搞培训，时不时地会遇到些烦心事：领导

认为培训是白花钱，每次申请经费都给你脸色看；学员对讲师的好评非常高，可私底下总埋怨培训是“瞎吃药”；根据需求调查问卷确定的培训内容。大家却一致认为没有针对性；不清楚左右培训成功的要素，培训就很容易陷入误区，招致多方不满。作者经历了国内培训行业从无到有的发展历程。看着培训市场被一些“专家”、“大师”搞得乌烟瘴气，导致不少企业培训流于形式，让负责培训的HR失去了方向。痛心之余，他把自己三十多年培训生涯的点滴体会和经验写出来，希望能对年轻的HR有所帮助，对培训市场的自律起到促进作用。

通过阅读《别让培训的钱打水漂》，你会明白：怎么做才能让培训真正落到实处，不让企业白花花的银子打水漂；如何选择讲师，不再为找不到靠谱的讲师而烦恼；清晰了解培训行业的“内幕”和“行规”，跳出误区，让培训顺风顺水，斩获好评。

作者介绍：

景玉平，北京大学心理学博士，清华大学中旭商学院（中旭文化网）高级讲师，著名的海尔问题研究专家。

30年执教，不求有名，只求有益。不攀大师，只做自己。不会煽情，坚守使命。视忽悠为粪土，为炒作而愤青。走过南，去过北。阅过企业无数，讲过课程有限。上至央企，下至个体。虽有称赞，亦有质疑。本人执教，四不原则：不炒作、不忽悠、不误导、不见外，虽不能至，心向往之。坚守自己，高调做事，低调做人。

目录: 推荐序一

推荐序二

前言

第一章 成功培训的五要素一个都不能少

第一节 要——精通培训业务

一、你有过这样的错误想法吗

二、不精通业务的结果只能是费力不讨好

三、hr们在培训业务上的成长路径

四、精通培训为你在公司里加分

第二节 能——识别培训误区

一、最常见的十个培训误区

二、浮躁与盲目是不能识别培训误区的根

三、识别误区才能让你培训工作如鱼得水

第三节 会——明确培训定位

一、要认清培训定位

二、不会明确培训定位一切都白费

三、会明确培训定位企业、员工皆大欢喜

第四节 懂——学员学习心态

一、不懂学员学习心态，学员牵着培训走

二、懂得学员学习心态，企业牵着员工走

第五节 有——师资选择标准

一、没有师资选择标准，只能偏信“大师”来作秀

二、“大师”作秀给你看

三、且看“大师”如何出笼

四、有了师资选择标准，培训机构、讲师任你挑

第二章 想做培训，先要分析

第一节 培训需求是怎么得来的

一、你的需求问卷可不一定靠谱

二、对当前培训需求问卷的分析

三、换一种方式调查才给力

- 四、对培训需求进行目标分析
- 五、寻找差距的方法
- 六、确定优先级和重要性
- 七、谁来做培训需求分析
- 八、要达到这些目标的工作方法
- 九、确认培训需求

第二节 准备培训都准备点啥

- 一、胸有成竹看培训
- 二、预测要考虑的问题
- 三、培训讲师的审核与确定
- 四、教材与教案的审核
- 五、对培训形式的选择

第三章 培训过程的全程管控

第一节 完善体系对全程管控的重要性

- 一、这才是完善体系
- 二、一个不能少
- 三、八大好处

第二节 现场管控的前期准备

- 一、成功培训全程环节流程
- 二、开课前的准备工作
- 三、对现场管控的预期判断

第三节 培训前的宣传工作不可少

- 一、对参训人员
- 二、对非参训人员
- 三、宣传工作实施的方法

第四节 培训过程的管控措施

- 一、教委要听课
- 二、培训前的动员
- 三、培训意见反馈表格发放
- 四、随堂监控措施

第五节 培训过程的危机处理

- 一、培训未必像你想得那么顺利
- 二、用专业知识让学员更加信任
- 三、随堂监控需要有大局观

第六节 培训结束后的学员管理

- 一、资格管理
- 二、课时管理
- 三、资证管理
- 四、档案管理

第四章 让培训开花结果

第一节 老套的评估方式早该换掉啦

- 一、脱掉旧袍换新袍
- 二、培训效果的目标是否实现

第二节 让培训效果看得见

- 一、让培训效果落地
- 二、跟进管理计划
- 三、建立评估机制

第三节 如何建立最为本土化的培训评估体系

- 一、景式培训效果评估模式
- 二、景式培训效果评估模式好在哪里

第四节 培训结束了，管理也要变一变

- 一、跟进管理的预谋性工作
- 二、跟进管理措施
- 三、走访基层

第五节 培训效果后期跟踪反馈评估方法

一、培训评估全程控制

二、学员测评

三、抽样调查

四、关键人物评价

五、目标评价

六、收益评价

七、绩效评价

八、测试比较

九、如何收集信息和编写评估报告

第六节 提倡对话以得到支持

一、保持与直接领导的沟通

二、定期与参训人员主管沟通

三、奖励积极执行所学知识并有明显进步的优秀学员

四、建立支持培训的合作关系

五、确立可获得支持培训的单位、部门

尾声

结束语

· · · · · (收起)

[别让培训的钱打水漂](#) [下载链接1](#)

标签

培训

培训参考

HR

2012

评论

拒绝忽悠。

2013.5.4-5.5 深入浅出，有作者的独到见解。

6.5分，还行吧

培训应该是 30%实施 70%跟踪

明显看得出站在讲师的角度的言论，到处树观点，大部分是以重组的老生常谈，不过还是有一些值得借鉴的方法的。

如果了解了培训相关的基础知识又有一点经验，这本书大概会是不错的给自己知识点查缺补漏的工具。景老师还是讲了一些干货的，虽然这本书的装帧版式就很像是口水书。最后推广了一下自己的评价体系，可以参考吧。

[别让培训的钱打水漂](#) [下载链接1](#)

书评

培训相关的书看过无数了。不是重新帮我梳理培训结构就是表格、空话的罗列重复，这样独特的书还真是第一次看到。

文字很流畅，好似一个风趣幽默的老头泡了杯茶，讲讲自己的经验，骂骂徒有虚名的“大师”，比较适合迷茫中和连迷茫都没踏入的培训专员来阅读。喜欢这老头的“急功...

一些笔记 推荐书籍：1、心理学书籍 张春兴著

《现代心理学：现代人研究自身问题的科学》（第三版）上海 上海人民出版社 2009

【美】蒂姆、彼得森著，钟谷兰译 《人的行为与组织管理》 北京 中国轻工业出版社

2004 【美】飞利浦.津八多 迈克尔.利佩著 邓羽 肖莉 唐小艳译 《态...

这本书讲了很多的大道理，以及很多的“不可以”，“不能够”，但是能够解决问题的实际的东西比较少。作者重点推出的“景式评估法”，图还是个错的，名字也怀疑是“

景氏”而非“景式”，作为毕生心血，实在不应该犯这样的错误，编辑该挨板子。此外，实在不喜欢全文随处可见的咄...

[别让培训的钱打水漂](#) [下载链接1](#)