

(香港) 南王授权唯一合法版本

Con Business
Classic Series

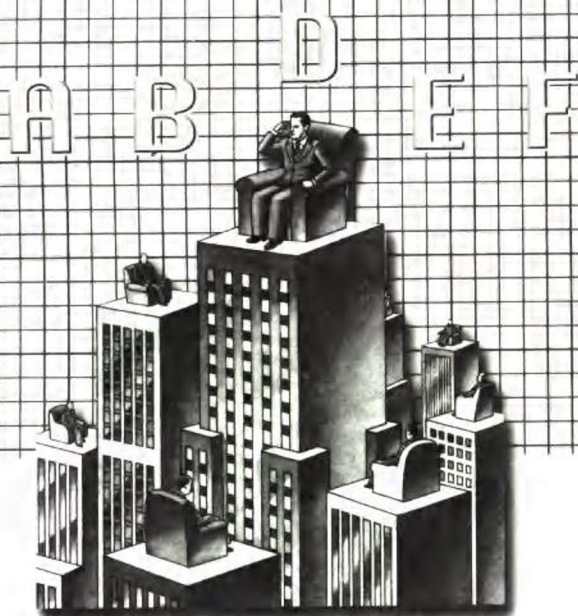
CON南王

南王商业经典

2

得力员工培养 手册

(香港) 南王作品



江西人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

得力员工培养手册 / (香港) 南王作品
—江西南昌: 江西人民出版社, 1998·1
(南王商业经典/南王作品)

ISBN7-210-01873-5

I. 得……

II. 南……

III. 理论专著, 员工培养—文教

IV G726

得力员工培养手册

南王作品 (香港)

江西人民出版社出版发行

成都市成新印刷厂印刷 新华书店经销

1998年1月第1版 1998年1月第1次印刷

开本: 850×1168毫米 1/32 印张: 12.125

字数: 247千 印数: 1—8000册

ISBN7-210-01873-5/G·205 定价: 28.00元

江西人民出版社 地址: 南昌市新魏路17号

邮政编码: 330002 电报挂号: 3652 电话: 8511534 (发行部)

(赣人版图书凡属印刷、装订错误, 请随时向承印厂调换)

发展与挑战

——写给《南王商业经典》书系的话

江西人民出版社社长、总编辑 林学勤

南王国际（香港）有限公司董事长 刘一泽

邓小平有句话：发展才是硬道理。这句极为朴实的话，却是对社会发展最简洁而又最本质的概括。

常听一些海外友人回到中国内地后发出感叹：“中国变了，中国发展得真快呀！”是的，中国在变化，其速度令世界瞩目。特别是1997年，中国对香港恢复行使主权，令世界华人扬眉吐气。香港的回归，不仅标志着一段屈辱历史的终结，更重要的是它向世界昭示着中国的发展与强盛。从割让到回归，百年沧桑，向世人揭示和印证了一个颠扑不破的真理：落后就要挨打，发展才是硬道理！

——发展就是迎接挑战和通过挑战。

无论是香港还是内地，回归——无疑是一种机遇，能否抓住机遇，我们面临着严峻的挑战。在世界发展大潮中，内地与香港该如何发展？内地与香港能否优势互补、共同发展？作为一名中国人，在发展的挑战中应该如何发展自己、

发展自己的祖国？作为一种传播媒介的出版，能否在促进内地和港台的交流与发展上起到一种积极的作用？我们在寻找一种答案，我们在追求一种结果，我们在期待一种证实，我们在迎接一种挑战！

——于是，我们，江西人民出版社—南王国际有限公司，携起手来。

——于是，就有了《南王商业经典》书系的问世。

我们怀着极大的自信，经过艰苦的努力，选辑了一批优秀的港澳台及其他地区华文图书在内地出版，同时亦将选辑一批优秀的内地图书在港澳台及其他华人区出版。我们期待着广大华文出版界、发行界、经销界和广大创作者与读者的信息反馈。我们愿与所有有志于这一事业发展的仁人志士一道，开拓华文出版的新天地！

目 录

发展与挑战——写给《南王商业经典》书系的话	
..... 江西人民出版社社长、总编辑 林学勤	
南王国际（香港）有限公司董事长 刘一泽	（ 1 ）
自序.....	（ 7 ）
导读.....	（ 9 ）

第一篇 测试与检索

一、测试能力.....	（ 13 ）
二、检索方法.....	（ 56 ）

第二篇 员工培养方法

一、研讨类.....	（ 63 ）
1. 基本研讨法	（ 63 ）
2. 头脑风暴法	（ 68 ）

3. 管理原理贯彻法	(78)
4. 案例分析法	(80)
5. 内容强调理解讨论法	(84)
6. PTI——个人心理治疗法	(88)
7. 川喜二郎教育训练法	(94)
8. 综摄法	(100)
9. 解决问题讨论法	(104)
10. 关键词分析法	(108)
11. 提高会议效率法	(112)
12. 事件处理法	(117)
二、演练类	(122)
13. 角色定位演示法	(122)
14. 岗位成才法	(126)
15. 繁琐事物简化法	(132)
16. 在职培训法	(136)
17. 竞赛与评比激励法	(142)
18. 授权下级法	(145)
19. 双向沟通协调法	(153)
20. 假想构成法	(157)
21. 共同情感训练法	(161)
22. SCT——现场感受性训练	(166)
23. 行为矫正训练法	(168)
24. 时间统筹法	(172)
25. TCA——沟通能力分析训练法	(174)
26. 冲突化解法	(177)

27. 树立和提高威信法·····	(179)
28. 游戏训练法·····	(184)
三、学习类 ·····	(188)
29. 读书法·····	(188)
30. 计划学习法·····	(191)
31. 检查表法·····	(196)
32. 最优学习法·····	(203)
33. SAAM 法 ·····	(209)
34. 快速阅读法·····	(212)
35. 博览式学习法·····	(222)
36. 个人 BS 法 ·····	(229)
37. 类比思考法·····	(235)
38. 领导艺术自我提升法·····	(240)
四、讲课类 ·····	(246)
39. 讲课法·····	(246)
40. 人才选拔法·····	(250)
41. 逆向思维法·····	(256)
42. 监督能力提高法·····	(259)
43. MGO——自我管理构架 ·····	(266)
五、综合类 ·····	(271)
44. 面谈沟通法·····	(271)
45. 离职外派教育法·····	(277)
46. 函授教育法·····	(280)
47. 管理人员训练法·····	(285)
48. 视听教育法·····	(291)

49. 野外步行竞技法	(296)
50. 科学决策法	(298)

第三篇 国外培养方法借鉴

一、国外员工培训简介	(307)
1. 美国的员工培养	(309)
2. 日本的员工培养	(312)
3. 德国的员工培养	(317)
4. 法国的员工培养	(320)
二、员工培养实例	(325)
1. 新员工的培养方法	(326)
2. 骨干员工的培养方法	(336)
3. 管理人员的培养方法	(349)
4. 决策人员的培养方法	(364)
后 记	(372)

自序

自序

狮王残忍地 将幼狮
推下了悬崖
幸存下来的 是新一代的狮王

今天 我们的企业
求贤若渴——

他们

面临的是危机四伏的丛林

迎接的是艰苦卓绝的挑战

他们 要做

森林的 大帝



今天的时代

已非伯乐相马的时代

我们要的是最有效的 培养方式

——不同于一般训练手册 本书为您

挑选最好的方式

培养最好的人才

敲碎了旧有的指南针

露出最亮的北斗星

踏罡步斗

培养之路将清晰可辨

导 读

导 读

在世界通行的数百种教育训练方法中，本书精选了五十种适用于中国内地企业教育的培养方法，并按方法的形式分类为讲课类、研讨类、演练类、学习类和综合类，这就形成了本书的“方法篇”。

企业如何合理使用这 50 种方法呢？每一种方法各有侧重点，各有不同的培养目标和培养对象，这正是区别不同方法的关键标志。教育实施者只需找出培养的目标和对象即可找到称心如意的培养方法，这就是本书的检索篇。

培养目标也因人而异，教育实施者又如何根据不同的培养对象来确定不同的培养目标呢？于是就有了本书的“测试篇”，它可使企业轻松了解员工的基本情况，制定准确的培养目标让培养工作落实到实处。

这样，本书就有一套完整的体系：测试能力——检索方法——培养方法。企业在我们这套体系中顺藤摸瓜，找到行之有效的最佳方法，而且可通过本书借鉴篇中的大量实例构建企业自己的培养体系。当然读者也可灵活使用这本书，先

检索、培养，再用测试检查效果。

当企业利用本书取得卓越成效之际，也是笔者默默微笑之时。愿本书能为中国内地的职业教育奉献微薄之力。

测试与检索

第一篇

培养应是有的放矢。

培养工作的基本步骤应该是——

先通过测试以了解员工的能力水平和培养意向，并以之作为检索的线索，找出最科学、最实用的方法。当然，如果读者已经有了明确的培养目的，也可直接进行检索，而把测试部分用来评估培养的效果。

一、测试能力

□适用对象

在这一部分，我们精选了几套典型的测试题。

不论是领导决策人员，还是经营管理人员，亦或是一般员工，都可以使用这些测试题。

读者可以在较短的时间内，检测自己的表现，估量自己的能力。

对于领导决策者和经营管理者而言，可以通过测试检验自己的领导能力、经营管理能力，以及其它经营管理技能。

对一般员工而言，可通过测试，自我检查在工作中的表现，检验自己各方面的能力，使你可以清楚地了解自己，更好地扬长补短。

另外，这一部分的测试是服务于方法篇的。每一则测试题后面都指明了提高该项能力的方法。读者通过测试发现自己不足之处后，可以通过检索或直接查找，并使用这些方法弥补自己的不足。

□编排体例

测试部分是按照各项能力排序的，它共分为四部分：

- (一) 关于管理能力的测试；
- (二) 关于创造力和解决问题能力的测试；
- (三) 关于沟通表达能力的测试；
- (四) 关于员工工作态度、观念及心理状态的测试。

鉴于不同的公司对员工专业知识和技能的要求大有不同，而难以编一套适合各种不同公司的测试题，因而没有编排有关员工专业知识和技能及学习能力的测试，但是各公司均可根据自己的情况自行组织。

□特色

这些测试题并非仅仅以理论为基础，而且还从实践出发，帮助读者完善自己，教你像别人观察你一样观察自己，也让领导管理者清楚地认识员工。

尤为重要的是，每个测试后都有简洁概括的说明，一方面给你指明不足之处，另一方面，让你在看完答案后就知道如何改正，让你马上有一个不小的提高。

测试题

一、关于管理能力的测试

1. 你是一位好领导吗？

领导及管理能力是经营管理技能的一个重要方面，它关系到公司运行的效率及公司的效益。

那么，你是一位好的领导吗？你的管理能力如何？

请首先回答下列问题，再对照答案进行判断。

①在以下三种职业中，你最喜欢哪种？

- A. 做某个组织的发言人。
- B. 做某个团体的领导人。
- C. 做一支军队的指挥官。

②你认为授权下级有何好处？

- A. 有利于提高员工个人能力。
- B. 可以让上级领导集中精力于高层管理。
- C. 减轻上级领导的工作负担。

③当你准备作出一项与下属员工的工作密切相关的决定时，是否征求他们的意见？

- A. 是的，我一贯重视员工的意见。
- B. 不，我认为管理者有权作决定。
- C. 不一定，这要取决于我是否有时间。

④你授权给下级时，给他们多大权限？

- A. 希望他们先斩后奏。
- B. 每作重要决定时都征求你的意见。
- C. 自行决定是否要征求你的意见。

⑤你希望下属参与制定工作计划吗？

- A. 不，因为他们会劝我降低指标的。
- B. 是的，因为这样才能使他们发挥积极性，真正全心全力地完成工作。
- C. 有时候，但重大项目除外。

⑥如果某位部下在完成一项艰巨任务过程中表现出色，你会：

- A. 立即向他表示祝贺。