

丛书主编：胡君辰

企业培训 管理

谢晋宇 著

QIYE PEIXUN GUANLI

复旦大学管理学院
复旦大学企业人力资源管理研究所 组织

建立 KSAIBs 模型

培训需求分析、设计课程和课、选择培训
方法、评估培训效果

企业中培训与开发的区别、培训职能的边
界、如何设置培训部门

培训如何支持企业战略的实现



四川出版集团 ● 四川人民出版社

SCPG

SICHUAN CHUBAN JITUAN

SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

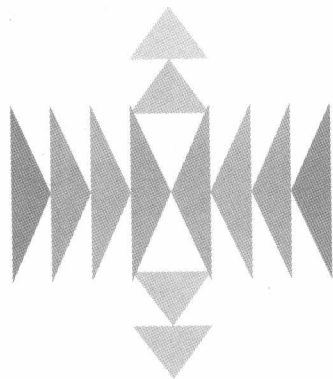
M 现代人力资源管理系列丛书
MODERN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

丛书主编：胡君辰

企业培训管理

谢晋宇 著

复旦大学管理学院
复旦大学企业人力资源管理研究所 组织



四川出版集团 ● 四川人民出版社
SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

图书在版编目 (CIP) 数据

企业培训管理 / 谢晋宇著. — 成都: 四川人民出版社,
2008. 2

(现代人力资源管理系列丛书 / 胡君辰主编)

ISBN 978-7-220-07561-2

I. 企… II. 谢… III. 企业管理—职工培训 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 015630 号

现代人力资源管理系列丛书

QIYE PEIXUN GUANLI

企业培训管理

谢晋宇 著

策划组稿
责任编辑
封面设计
技术设计
责任校对
责任印制

余其敏
余其敏 杨 立
解建华
杨 潮
叶 勇
丁 青 李 进

出版发行

四川出版集团 (成都槐树街 2 号)

四川人民出版社

网 址

<http://www.scpph.com>

<http://www.booksss.com.cn>

E-mail: scrmcbsf@mail.sc.cninfo.net

发行部业务电话

(028) 86259459 86259455

防盗版举报电话

(028) 86259524

照 排

成都华宇电子制印有限公司

印 刷

成都东江印务有限公司

成品尺寸

170mm×240mm

印 张

19.25

插 页

3

字 数

365 千

版 次

2008 年 2 月第 1 版

印 次

2008 年 2 月第 1 次印刷

印 数

1—5000 册

书 号

ISBN 978-7-220-07561-2

定 价

32.00 元

■ 版权所有·侵权必究

本书若出现印装质量问题, 请与我社发行部联系调换

电话: (028) 86259624



丛书总序

复旦大学管理学院教授、博导
复旦大学企业人力资源管理研究所所长 胡君辰

我为 MBA 学生上课时曾经提问：“现代企业管理中，什么资源最重要？”同学们异口同声地说：“人力资源最重要。”我又问：“如果其他待遇都不变，另一家公司给你目前收入的 500%，不跳槽的同学请举手。”结果，没有一位同学举手。那么，“到底是钱重要还是人重要？”“还是钱重要吧。”

这典型地反映了目前中国多数企业家的实际心态：表面上认为人力资源最重要，其实不然。一些企业家实际上并没有掌握人力资源管理的技能，结果是由于不善于人力资源管理而导致企业的经营失败。

上述问题我们应该如何理解呢？首先，我们应该清楚地意识到：决定用钱来吸引人才的人，也是人力资源；其次，我们也要知道，优质的人力资源完全有可能只为了高薪而来，可能会出工不出力；第三，人才一旦不为你所用，其破坏力往往更加巨大。因此，人力资源还是第一位的。

如果有人问我：中国企业要成为世界一流的企业，目前最需要提高的是什么？我会毫不犹豫地回答：“最需要提高人力资源管理的技能！”

中国经济的快速发展令世界瞩目，中国企业的发展也是有目共睹的事实，但是我们也应该头脑清醒地看到存在的不足。中国要成为真正的世界经济强国，还需要脚踏实地地去努力；中国企业要成为真正的世界一流企业，我们还要不断地学习、学习、再学习。

我们的一些企业，建设的厂房可能美轮美奂，生产设备可能全部外国进口，甚至环境绿化也可能与外国的同行不相上下，但是我们产品的质量和数量就是赶不上国际一流的企业。问题到底出在哪里呢？管理方面的差距往往是主要问题，尤其是在人力资源管理方面的差距更是显而易见。

说到管人，我们的孔子、老子、韩非子不知道比西方人早多少年。追踪人力资源管理的历史，中国的确有许多值得骄傲的地方，但是我们的先贤们探讨的往往是帝王将相的驭人术，而缺乏对以人的心理本质为基础的人本主义管理方法的研究。我们不得不承认，现代以人本主义为导向的人力资源管理理论和方法在企业中更具魅力，在市场经济中发挥的潜力也越来越大。我们在现代人力资源管理方面落后了。

知耻近乎勇，我们可以通过学习和实践提高人力资源管理水平，超越自己超越他人，使我们的企业在 21 世纪真正崛起，使中国成为世界 500 强企业的主要诞生地之一。

市场的竞争日益激烈，这是不争的事实。市场的竞争集中体现在企业的竞争上，而企业的竞争与其他许多竞争一样，归根结底是人才的竞争。在四川人民出版社的精心组织下，我们集合了复旦大学企业人力资源管理研究所的专家学者，编写了这套“现代人力资源管理系列丛书”。其中包括：《人力资本》《企业培训管理》《企业薪酬系统设计与制定》《职业生涯规划与管理》《绩效管理》《人力资源吸收与选拔》。

人力资本是目前人力资源管理中的一个很新的领域。什么是人力资本，可谓众说纷纭，但是究其根源，无非是指个体所拥有的知识、技能和思维模式的总和。人力资本与金钱资本可以互相转化，随着知识经济的到来，人力资本的地位越来越高。

企业培训管理是企业人力资源管理的重要领域。随着市场经济的不断发展，人才的竞争越来越激烈，而企业培训，即开发人力资源几乎是每家成功企业的“杀手锏”。而如何进行有效的培训又是企业界普遍困惑的一个问题。

我们都知道，温饱之后，人们的快乐指数几乎与金钱无关，但是人们还是热衷于追求金钱。薪酬系统在当前的人力资源管理中的重要性不言而喻。几乎所有



的企业家都知道，只有完善的薪酬系统才能吸引人才并且留住人才，但是只有不多的企业家真正知道应该如何来设计和制定有效的薪酬系统。

企业是否为员工制定职业生涯规划，这是企业的人力资源管理是否进入高级阶段的一个重要标志。现在已有很多企业家越来越重视员工的职业生涯，他们清楚地知道：职业生涯规划是激励、留住人才的重要措施。

绩效管理是企业人力资源管理的风向标，有什么样的绩效管理，就会有怎样的员工绩效。几乎每一位管理者都知道绩效管理的重要性，但是，坦率地说，只有很少一部分企业的绩效管理是有效的。

人力资源的吸收与选拔是人力资源的龙头，企业只要做好了这一块，人力资源管理就几乎做好了一半。事实上许多企业在这块上往往最不专业。

如果你要成为大企业家，你一定要强势，即你必须了解人类、世界、中国的主要发展趋势，并推动这种趋势。如果你要成为中小企业家，那么你应该以正道为主，即拥有先进的思维模式、正确的经营理念、良好的商业道德。如果你要成为经理人，那么你应该以优术为主，即掌握科学的工具、正确的方法、良好的技术。

而强势、正道和优术都是以人力资源为基础的。一家企业如果没有优质的人力资源，如果不懂得如何进行有效的人力资源管理，那么要做强做大简直是痴人说梦、画饼充饥。

本丛书可以用作管理、经济等院校的相关课程的教材，尤其适用于人力资源管理专业；可以用作 MBA/EMBA 的教学参考书；可供企业等组织相关领域的培训教材；也可供各类组织的领导者、管理者和对人力资源管理感兴趣者研习参考。

“现代人力资源管理系列丛书”的顺利出版，首先要感谢四川人民出版社的余其敏编审，她以独到的视角和对读者心理的敏锐把握策划了这套丛书，并且为丛书的编辑和出版竭尽全力；其次要感谢我的同事：张文贤教授、谢晋宇教授、姚凯博士、徐笑君博士、梁晓雅博士和宋源博士，没有他们扎实的理论基础和丰富的实践经验，没有他们夜以继日地努力工作，本丛书不可能与读者见面；最后要感谢所有为本丛书的出版作出贡献的理论工作者、实际工作者和各界人士。

2008年2月于上海



序

培训和开发是两个联系得十分紧密的题目。将这两个题目联系在一起考虑，就出现了人力资源开发这个新兴领域。

人力资源开发是一个可以不断地往里面装东西的“袋子”，外延还在不断扩展。最早只有培训被装在这个口袋里，后来，职业生涯开发、组织开发和管理开发这些新兴的研究领域都被放进来了。而实际上，我们这里提到的每一个开发又都可以自己独立成一个体系。现在还有学者在不断地将更新的内容放进来，例如有的学者就将知识管理也纳入这个“袋子”。这就产生了一种可能出现的问题，即在将人力资源开发作为一个整体来讨论时，内容可能是十分庞杂的，也就可能是难以把握的。

因此，在这本书中，我尝试着将培训管理作为独立的领域来处理。因为，培训和开发这两种活动是相对独立的。例如，在大学的管理学院里，我们都能发现一种有趣的现象，管理学院里除了正式的各种类型的MBA项目之外，都会另外成立一个培训部。MBA项目针对管理者长期学习的需求，可以说是一种管理开发项目，而培训部则专注于企业短期的和非学位的学习，是一种管理培训项目。这样就将培训和开发区分开了。实践中存在一种趋势，培训和开发的差异将越来越突出，培训和开发将越来越相对独立。

在一本书中将培训的事情讲清楚，这就是我写这本书的初衷。

本书第八章初稿由宋国学写作，第十章客户培训部分的初稿由蔡文绣写作，第十一章由高嘉勇和朱珠写作。感谢他们对本书的贡献。

谢晋宇

2008.2 于复旦大学

目 录

序.....	(1)
第一章 培训管理概论.....	(1)
本章学习要点.....	(1)
【开篇案例】多重责任：培训经理的典型一天	(1)
第一节 培训与开发：人力资源开发活动的两大部分.....	(6)
第二节 定义培训.....	(7)
一、人力资源开发的定义.....	(7)
二、培训的定义.....	(9)
三、培训部门：基本职能及其设置.....	(12)
本章小结.....	(17)
第二章 培训管理的研究回顾.....	(21)
本章学习要点.....	(21)
第一节 培训作为研究领域.....	(21)
一、培训研究领域的拓展.....	(21)
二、对培训活动发生机制的解释.....	(22)
第二节 以 KSAIBs 为基础的培训系统.....	(28)
本章小结.....	(35)
第三章 战略培训.....	(38)
本章学习要点.....	(38)
【开篇案例】IBM 的管理教育	(38)
第一节 组织战略与培训管理.....	(42)

一、战略的人力资源管理	(42)
二、战略的培训活动	(45)
第二节 战略分析与培训	(46)
一、环境评价	(46)
二、确定战略问题和竞争优势	(53)
第三节 战略制定、选择与培训	(55)
一、战略制定	(55)
二、选择与培训	(56)
第四节 战略实施过程中的培训问题	(59)
一、培训与资源分配	(59)
二、将战略翻译成培训措施	(61)
本章小结	(64)
 第四章 学习理论与培训迁移	(69)
本章学习要点	(69)
【开篇案例】一个隐喻培训活动的故事	(69)
第一节 学习理论	(70)
一、行为主义的学习理论	(72)
二、认知主义的学习理论	(78)
三、人本主义的学习理论	(80)
四、建构主义的学习理论	(81)
五、成人学习理论	(83)
第二节 培训迁移	(86)
一、培训迁移模型	(87)
二、培训迁移：工作环境特征	(89)
本章小结	(94)
 第五章 培训需求评估	(100)
本章学习要点	(100)
【开篇案例】你的企业是这样评估培训需求的吗	(100)
第一节 需求评估的定义和意义	(102)
一、培训需求分析的着眼点	(103)
二、培训需求评估的意义	(105)



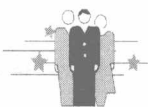
三、区分培训需求与管理需求·····	(108)
第二节 培训需求分析的三个层次·····	(109)
一、组织分析·····	(110)
二、任务分析·····	(116)
三、人员分析·····	(117)
第三节 创造有利的培训需求评估文化·····	(121)
本章小结·····	(122)
 第六章 培训设计·····	(128)
本章学习要点·····	(128)
【开篇案例】有朝一日·····	(128)
第一节 培训设计概述·····	(131)
第二节 确定培训目标·····	(136)
一、使目标精确化·····	(136)
二、生成学习目标·····	(139)
第三节 教程、课程设计·····	(144)
第四节 选择培训活动的相关人员·····	(145)
一、选择培训者·····	(145)
二、培训内部培训师·····	(146)
三、选择受训者·····	(148)
第五节 培训的后勤设计·····	(149)
一、相关文书工作·····	(149)
二、培训项目时刻表·····	(150)
三、教学环境的管理·····	(151)
本章小结·····	(153)
 第七章 传统培训方法·····	(156)
本章学习要点·····	(156)
【开篇案例】传达国王的谕旨·····	(156)
第一节 演示法·····	(160)
第二节 体验法·····	(165)
第三节 实地培训法·····	(177)
第四节 培训方法的选择·····	(182)

本章小结·····	(185)
第八章 现代培训方法 ·····	(188)
本章学习要点·····	(188)
【开篇案例】不要教我，我想自己来·····	(188)
第一节 多媒体在培训中的应用·····	(191)
第二节 计算机为基础的培训·····	(192)
一、计算机辅助教学·····	(193)
二、智能化的计算机辅助教学·····	(195)
第三节 e-学习·····	(197)
一、e-学习概念·····	(197)
二、e-学习的实践价值·····	(198)
三、运用 e-学习应该注意的问题·····	(202)
第四节 对新技术培训方法的选择·····	(203)
本章小结·····	(204)
第九章 培训评估 ·····	(206)
本章学习要点·····	(206)
【开篇案例】开药：不容出错·····	(206)
第一节 培训评估概述·····	(208)
第二节 柯克帕特里克四个层次·····	(210)
一、反应·····	(212)
二、学习·····	(213)
三、行为·····	(215)
四、结果·····	(218)
五、对培训项目的效果进行分解·····	(220)
第三节 计算培训投资回报率·····	(222)
一、衡量培训活动的成本—收益·····	(222)
二、收益估计转变为货币的步骤·····	(228)
本章小结·····	(229)
第十章 销售培训与客户培训 ·····	(231)
本章学习要点·····	(231)



【开篇案例】贝尔的销售培训	(231)
第一节 销售培训	(233)
一、确定培训是否是解决之道	(234)
二、销售培训与战略	(236)
三、销售培训的设计	(237)
第二节 客户培训	(243)
一、客户培训的意义和目标	(244)
二、客户需要什么样的培训	(247)
三、客户培训机构的设置	(251)
四、客户培训的方式	(251)
本章小结	(252)
 第十一章 跨文化培训管理	(255)
本章学习要点	(255)
【开篇案例】跨文化培训之正反两例	(255)
第一节 跨文化培训的概念和意义	(257)
第二节 跨文化培训的影响因素分析	(259)
一、文化差异	(260)
二、个人属性	(262)
三、具体工作属性	(263)
四、组织战略和文化属性	(265)
第三节 跨文化培训设计的理论	(267)
一、开发阶段方法	(267)
二、权变培训方法	(268)
三、社会学习理论	(269)
四、经验性学习理论	(270)
第四节 跨文化培训方法	(272)
一、事实法 (Factual Method)	(274)
二、分析法 (Analytical Method)	(274)
三、体验法 (Experiential Method)	(274)
本章小结	(275)

第十二章 培训的未来.....	(279)
本章学习要点.....	(279)
第一节 企业培训成为人力资本投资的重要一翼.....	(279)
第二节 培训国际竞争日烈.....	(281)
第三节 中国企业培训的未来.....	(285)
第四节 企业培训部门发生的变革.....	(288)
本章小结.....	(291)
附 录.....	(293)



第一章 培训管理概论

【本章学习要点】

1. 定义培训管理
2. 区分培训与人力资源开发和人力资源管理
3. 了解培训的主要职能和过程
4. 了解培训部门是如何设置的并应该成为什么样的部门

【开篇案例】

多重责任：培训经理的典型一天

早上7点30分，卓越通讯器材公司的培训部经理李应明，从家中开车去上班。到工厂大概有9公里路程，这15分钟的车程让李应明有机会在不受打扰的情况下好好考虑一下工作的问题。

卓越通讯器材公司拥有并经营着三家工厂：一家电话机厂（湖景），一家程控交换机厂（东方），还有一家线缆厂（晶蓝）。该公司以其高质量的产品在全国享有很高的声誉，特别是在子母电话机方面。总部坐落在公司的电话机生产厂所在的开发区内。东方、晶蓝的厂房分别距开发区100到200公里，雇佣1000到1500名工人。开发区总部大约有2500名雇员。李应明从大学毕业后在卓越公司的东方工厂上班。他通过几个参谋职位快速地得到晋升。然后做了两年夜班领班。他以能建立起一个融洽团队的能力而受到好评，在他的团队里从未有过针对他的抱怨。虽然他在提高生产率方面的成绩并不出众，但因他较好地处理了几次员工冲突而得到了公司的信任。因为这方面的能力，他被晋升为公司的人事部助理经理。

李应明的进步被张春江——公司分管人力资源工作的副总裁注意到了。张春

江把李应明调到了有着许多人事问题的湖景厂，让他做特别参谋助理。6个月后，当这个工厂的人力资源部经理突然辞职时，他就做了人力资源管理部经理。一年多的锻炼使李应明具备了处理大多数人力资源问题的能力。一个月前，总公司由于业务发展的需要，成立了培训部，他又被晋升到公司总部担任培训经理，负责培训工作。现在他开始考虑的问题是怎样创建一个一流的培训部。

他筹划着这一天的工作，一件接着一件，试图建立起一个优先的顺序。最后他认为建立公司的e-学习系统是最重要的。半年前，他和张春江同时参加一个e-学习的研讨会时讨论过此事。他们都认为实行e-学习对于解决难于协调的三个工厂几千工人的学习时间问题是个好主意，而且认为应该在总部施行此计划。

他随后开始考虑主管培训计划。他还需要考虑如何提高主管培训质量的问题。公司过去对主管很少进行深入和系统的培训需求调查。现有的系统不仅笨拙不便，而且主管们似乎也不配合，因此经常缺少重要信息。还有许多让人烦恼的遗留待办的雇员对培训的抱怨问题，一些是由于管理者的拙劣管理，一些是因为恶劣的培训条件，还有一些是因为缺乏沟通和不好的人际关系。还有一些临时想不起来的事情，不过他可以午饭后再考虑它们。

车子驶进了停车场，李应明的思绪也被打断了。他在停车场看到了王爱民——仓库领班，于是，李应明愉快地向他打招呼：“很不错的一天啊，爱民。”

“不怎么样，我那个新来的工人还没有作新员工培训呢。”爱民抱怨说。

“他已经报名了吗？”李应明问。

“还没有报，但我手下也有已经报名但是现在还没被排上的。他们如果不参加新员工培训就上岗是不符合规定的，这你是知道的。有许多简单的事情都需要教给他们。”爱民回答。

李应明皱着眉说：“让他们打电话问问泰瑞。”

王爱民迟疑了一会儿说：“应明，好像不是这么简单。报名是通过e-mail地址来协调的，而新员工在工厂要获得新的地址需要等一周。”

李应明边走边说：“我会关注这个事情。”然后走向他的办公室。

办公室里已经有很多工厂的雇员围着他的秘书杨泰瑞挤成一团了，他们都是来申请最近将要举办的一个职业生涯开发培训的。因为公司是第一次举办这样的培训，所以报名很踊跃。这有些出乎预料。

他坐到桌前，其中一个职员拿给他一大摞邮件。他一边让她拿给他一些办公用品，一边打开邮件阅读。电话响了，下周五讲座请来的国外知名公司专家的秘书打电话来确定专家到达的时间，需要安排人去机场接。李应明一边听电话，心里一边想：“安排谁去呢？这几天大家都很忙。”接完电话，他开始打电话给一些



相关部门询问对新员工培训报名一事的意见，大家都认为很难协调。杨泰瑞也说经常安排了的新员工培训讲座，人又参差不齐的问题。这时，一个职员打断他让他看一些报告。他正试图分析这些问题是否有代表性时，电话铃又响了。这回是张春江。他用最大的音量说：“我听到很多谣言，好像我们无法处理好新员工培训的问题，到底怎么回事？”最后，张春江说：“李应明，你真的需要处理好这些事情。”李应明记下了。杨泰瑞走到他办公桌前要他审批一些采购的申请。

公司上周发布培训设备采购通告后，现在几个供应商都来到了办公室。在审查采购单和面谈过程中，电话铃响了。李应明去回应了，当他正在跟一个供应商交谈时，吴迪进来了。他是工厂的工程师，就要退休了，今天是想来谈谈退休金的问题。他还是照样先说了一大堆上周日下午打保龄球的情况。

眨眼的工夫，时间就到了10点45分，李应明要参加一个经理会议，讨论质量管理的问题。李应明对这个会议不太感兴趣，“他们经常拖拖拉拉，而且决定的事情对大家也都不怎么重要”。李应明一边往会议室走，一边沉思着。

中午，李应明和一个木材制造企业做培训工作的朋友去吃了午饭。他一个小时前打电话来说希望能讨论一下由一个咨询公司提议的社会责任8000认证的培训计划。

当李应明下午两点回来时，办公室里又在为报名参加职业生涯开发的培训工作而忙碌了。他坐下来开始整理有关培训投诉材料。生产部管理者打电话来咨询关于技能培训安排的问题。他想要一些熟练的工人，对李应明安排的培训不很满意。李应明抽空从储藏间里拿了一杯咖啡。他发现一些属于机密的员工档案被人抽了出来没有还原，他一边整理一边想：“这是谁干的？”

李应明重新坐到办公桌前发现一些培训项目的广告。这是他每天都会接到的。然后，他开始打电话给各个工厂，协调职业生涯开发培训的时间。一下午过去了，李应明变得越来越急躁，工作没有多大进展。这使他再次想起e-学习系统的重要性。

下午4点45分，东方厂的人力资源部经理打电话问一些李应明过去处理过的职工案例。他干完了这些，已经5点半了，办公室里只剩他一个人。李应明感到有点累，他穿上外套朝停车场走去。

双眼盯着车流，李应明回想刚刚过去的这一天。他自问：“忙吗？太累了！但是我完成了什么工作了吗？”他的思绪快速回想这一天的工作。“还是往常的工作，跟每天一样。人事机制继续运转着，我们必须准备一些新的培训。做了有创造性或特别的工作了吗？”李应明觉得没有。

带着一种负罪的感觉，他开远了。“我是一个经理吗？从薪水上看是的，从

别人的尊敬看也像，而且我有责任也有必要的权利来履行这个责任。然而公司从经理身上得到的最重要的价值是创造性的思维和劳动。你需要一些时间去考虑。今天就像大多数别的时间一样，我没有做任何有创造性的工作。今天早上我热切希望要做的工作还是像上周一样没有进展。更重要的是，我不能保证明天能完成一点。”

李应明继续想：“开夜车？是的，偶尔为之。这是可以理解的。但是我最近已经加班太多，我欠妻子和家人很多时间了。”

李应明搜索着解决方法。与此同时，他下了高速开向他家。他一边开进车道一边自言自语：“今天早上看起来一切还是那么简单，但是现在……”他的儿子跑向车子，喊着：“妈妈，爸爸回来了。”

资料来源：根据伊万舍维奇、赵曙明著《人力资源经理与管理的多重责任》（《人力资源管理》，机械工业出版社2004年版，第22—24页）改写。

讨论问题：

1. 培训由许多种活动组成，在李应明今天的时间表中有哪些活动反映出来是培训的活动？
2. 列出李应明低效率和浪费时间的活动。
3. 讨论李应明的职业生涯进程，他还能进一步晋升吗？如果他想进一步晋升，他应该做什么？

在我们未成年时，都有多年的作为学习者的经历，而在进入一个组织后，参与培训已经成为一种常态。即使没有作为受训者的经历，也有作为培训者的经历。我们或者指导过别人应用一种工具，或者参加过组织的新员工培训。上述这些活动都是包含在本书将要介绍的一个专业活动的领域中的，这个活动领域就是培训。但是，如果我们反思我们所经历的培训过程，让我们满意的培训，尤其是真正有效果的培训似乎很少。

培训部门作为一个独立的新兴部门和培训者作为一种新兴职业的出现，是人力资源管理领域的一件重要事件。培训在社会上扮演着越来越重要的角色。一方面，在发达国家培训管理已经成为一种在社会上具有领导作用的专业性职业。培训之所以被承认是一种新兴的职业，是因为不但从事这一职业需要具有广博的专业知识，而且还向社会提供了作为一个独立的职业需要提供的产品（服务），即向企业成员提供教育和培训。这种产品（服务）对社会中存在的任何组织的运行都能产生重要作用。另一方面，培训管理活动现在也已经为进入市场经济的中国