

中国社会科学院研究生院 组编

哈佛模式全集

A Complete Works of Harvard Model

总顾问 成思危 总主编 邹东涛



哈佛模式 培训管理

A Guide to The Training
Management of Harvard Model

主 编：刘向兵 邓新华

人民日报出版社 线装书局

中国社会科学院研究生院 组编

哈佛模式 培训管理 ①

A Guide to The Training
Management of Harvard Model

主 编：刘向兵 邓新华

人民日报出版社 线装书局

中国社会科学院研究生院 组编

哈佛模式 培训管理 ②

A Guide to The Training
Management of Harvard Model

主 编：刘向兵 邓新华

人民日报出版社 线装书局

中国社会科学院研究生院 组编

哈佛模式 培训管理 ③

A Guide to The Training
Management of Harvard Model

主 编：刘向兵 邓新华

人民日报出版社 线装书局

图书在版编目 (CIP) 数据

哈佛模式·培训管理 / 刘向兵, 邓新华主编. —北京: 线装书局, 2002.3

ISBN 7-80106-132-2

I. 培… II. ①刘… ②邓… III. 企业—职工培训—研究
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 066621 号

哈佛模式·培训管理

主 编: 刘向兵 邓新华

责任编辑: 李可可 李文杰

特邀编审: 陶 铠 林君雄

出 版: 人民日报出版社(北京市朝阳区金台西路2号) 邮编: 100733
线装书局(北京市朝阳区春秀路太平庄10号) 邮编: 100027

经 销: 新华书店

印 刷: 北京市后沙峪印刷厂

开 本: 787×980毫米 1/16

印 张: 152

版 次: 2002年3月第1版 2002年3月第1次印刷

字 数: 2400千字

印 数: 1-3000

书 号: ISBN 7-80106-132-2/F·6

定 价: 690元(全三册)

前 言

5A726/02

当人类进入 21 世纪之时,面对知识经济的兴起和激烈的市场竞争的来临,世界各国之间的实力竞争,实际上最终体现在各国人力资源素质的竞争上,这就对各国的教育培训提出了更高的要求,因此,提高我国劳动者整体素质是当务之急。“求木之长,必固其根;欲流之远,必浚其泉”。大力开发我国企业的教育培训工作是势在必行的头等大事。

一、培训在企业可持续发展中的重要作用

教育是当前衡量一个国家财富状况的重要指标,在世界银行 1995 年 9 月公布的对世界各国财富的最新评估中,就将教育作为财富的一个重要组成部分。同样,培训也直接反映了企业的教育水平和素质高低状况,企业培训的优劣直接体现着企业生产与经营的水平,是企业生存与发展的一个重要因素,加强企业培训,是一个企业可持续发展的重要保证。

企业不进行人员培训,就不能激发人力资源效能,技术和管理无法创新,员工队伍的整体素质得不到提高,企业就将会陷入被动,在竞争中落败。

根据经济学家的调查资料表明,企业培训对发展经济的作用甚为明显,一个人受一年初等教育可使劳动生产率提高 30%;一个熟练工人进修一年可比他呆在生产岗位上提高的劳动生产率高 1.6 倍。而在增加生产的诸因素中,培训所起的作用远远超过增加固定资本和就业人员的作用。据有关资料介绍,美国经济增长的部分有 33%是由于教育投资而获得的;我国初步估算,在国民收入增长额中,约有 25%是由企业职工知识和业务水平提高所产生的效果。

二、企业培训现状及发展趋势

当今世界,“投资于培训”已成为大企业和大公司的投资重点。国际一流的大企业每年用于员工培训的费用数目都相当可观,许多企业都投巨资兴建自己的培训大学。因为,只有加强培训,才能提高员工的管理水平和工作技能,才能开发员工的潜能,帮助员工实现自己的人生价值,才能吸引优秀人才、稳定优秀人才,使优秀人才对企业产生一种归属感,为企业提供丰厚的回报,创造更高的价值。

培训对于企业来说也是必不可少的管理活动,它不仅关系着企业的经营、管理和长远发展,也与企业员工的职业生涯规划 and 潜能开发密切相关。一个有长远眼光、有经营胆略的企业领导者必然高度重视培训,将培训纳入企业战略来考虑,并以身作则,亲自参与企业培训的实践。世界著名企业家松下幸之助、托马斯·汉森、杰克·韦尔奇等无一例外。杰克·韦尔奇不但亲自参与企业的培训规划,而且还定期到培训学院为员工上课。实践证明,企业领导人只有积极地支持培训工作,参与培训的管理和实践,将企业营造成为学习型组织,才能率领企业不断创新,实现远大目标。

在新的世纪里,经济发展更加依赖于科学知识,世界范围内新一轮知识与人才的竞争已经展开且愈加激烈。一个国家和企业的发展,都需要有更多的知识型员工和创造型人才。美国微软公司成功的秘诀,就是因为它拥有以比尔·盖茨为代表的一大批既精通最新技术,又善于经营的高新技术人才。微软公司创立不到 20

年,员工仅有 1.5 万名,而其影响却大于美国三大汽车公司的总和。其根本原因在于它是一个知识型高科技生产企业,员工的知识 and 智能成为他们竞争优势的重要源泉。由此可见,21 世纪企业经营的成功,不仅靠技术新、设备好、资金足、信息快,而且更要依靠具有高智慧的创新人才。只有人力资源才是最宝贵的战略资源。当然,不仅要求少数经营者、管理者成为知识人才,而且要求绝大多数职工都能成为知识型劳动者。苹果公司的老板史蒂夫·乔布曾这样地说:“我过去常常认为一位出色的人才能顶两个平庸的员工,但现在我认为能顶 50 名。”

三、当前中国企业培训工作任重道远

随着 WTO 的来临,经济全球化势头更加迅猛。中国经济将全面融入世界经济体系,经济结构开始全面转型,企业所有制结构、产业结构、产品结构面临重大调整,企业的国际化竞争加剧。因此,造就一大批优秀的经营管理者队伍成为中国企业提升国际竞争力的关键。

企业培训作为经济发展中渐趋成熟的一个行业,正在按照国际化标准,在市场化 and 可信度等方面体现其市场价值,同时担负着引导中国企业参与市场竞争并走向世界的重任,面对这样一个全新的市场和全新的历史使命,我国企业的培训工作任重道远。

毋庸置疑,与发达国家相比,我国企业,特别是大中型企业的教育培训工作还是相对滞后的。不管是培训理念,还是培训模式;不管是对培训工作的发展趋势的认知,还是对培训方向性和应变能力的反应,都还有相当大的差距。加入 WTO 之后,我国企业要想在市场竞争中胜出,必须坚持不懈地提高企业整体竞争力。而只有不断进行管理创新,努力提高企业人力资源素质,才能增强企业的整体竞争力。为适应这种挑战必然对我国企业的培训工作提出新的要求。

首先是培训内容的理论性、实用性要求。扎实的经济管理理论基础是企业管理者应对竞争必须掌握的,培训课程应有所补充,如宏观经济学、经济学及其

前沿理论等。现代化管理技能手段及理念的不断更新使企业培训的实用性要求更加突出,如信息技术、电子商务、企业投融资战略、成功企业的发展经验、商务英语等。

其次,在培训的方法和模式上要创新,要善于学习借鉴国外的先进经验。因此,在企业培训实践中要敢于引进、吸收和采纳世界上一切成功的经营管理模式和培训管理理念。及时更新培训内容、范围、形式和教材,以保证培训工作跟上世界经济发展的潮流。

四、关于《哈佛模式·培训手册》

朱镕基同志在给清华大学经济管理学院题词中说:“建设有中国特色的社会主义,需要一大批掌握市场经济的一般规律,熟悉其运行规则,而又了解中国企业实情的经济管理人才,要敢于借鉴、引进世界上一切优秀的经济管理学院的教学内容、方法和手段,结合中国的国情,……”朱总理的这番话,表达了他对新一代管理人才的希冀,同时也鼓励中国工商界要敢于借鉴和学习国外的先进经营管理知识,来为我国的经济工作服务。

哈佛大学,作为美国首屈一指的世界级高等学府,以其三百多年深厚的学术积淀,致力于现代经营管理的研究和教学,致力于工商管理理论研究和案例分析,形成了博大精深的管理思想。从来,哈佛总是站在世界管理创新的潮头,源自哈佛的经营管理理念造就了无数的工商界奇迹。因此,全球的工商界人士都把哈佛的管理理念奉为圭臬。哈佛大学商学院为美国和世界各地的工商业界培养了大批优秀的人才,这些人才不仅影响着美国经济的繁荣与发展,而且正在对世界经济发展和企业竞争格局发挥着重要作用。

《哈佛模式·培训手册》的出版,旨在把世界上最先进的培训方法和模式以及培训理念介绍给中国的工商业界,由中国社会科学院、清华大学、北京大学、浙江大学等单位从事工商经济管理以及企业培训工作研究和实践的数十位专家、教授组成

编委会,通过对哈佛大学商学院培训教程设置和教学方法的反复研究和对比分析,在借鉴哈佛成功培训模式的基础上,针对中国企业的实际情况进行编写。本书共五篇:内容包括第五代管理人的培训革命、第五代管理人的自我培训;领导力训练、现代员工培训体系、超强训练、魔鬼训练以及终身训练。本书以全新的哈佛模式展开视野,系统全面地介绍了发达国家企业在对各阶层员工开展教育培训工作中所采取的模式、方法和成功经验,对中国企业开展教育培训工作具有较高的借鉴价值。

《哈佛模式·培训手册》介绍的不是哈佛的书本,而是哈佛的能力;所提供的也不是处理问题和解决问题的方式,而是处理问题和解决问题的方法。但愿本书所介绍的培训模式给您的企业提供运筹帷幄、凝聚共识以及提升沟通效能的捷径,并且成为吸引众多优秀人才加盟的商战利器,让切实有效的培训活动帮您的企业打造一支精锐团队吧!

《哈佛模式·培训手册》编委会

2002年2月

哈佛模式全集

编委会

总顾问

成思危 全国人民代表大会常务委员会副委员长、
国家自然科学基金委员会管理科学部主任、教授

顾问 (以姓氏笔画为序)

王重托 大连理工大学教授、中国工程院院士

厉以宁 全国人民代表大会常务委员会委员、财经委员会副主任
北京大学光华管理学院院长、教授

田夫 中国管理科学研究院院长、教授

李京文 中国社会科学院数量与技术经济研究所原所长、研究员
中国工程院院士

李泊溪 国务院发展研究中心经济发展部原部长、研究员

何炼成 西北大学经济管理学院名誉院长、教授

汪应洛 西安交通大学管理学院名誉院长、教授

陈吉元 中国社会科学院农村发展研究所原所长、研究员

陈佳贵 中国社会科学院副院长、研究员

杨沛霆 《中外管理》杂志总编辑、教授

周叔莲 中国社会科学院工业经济研究所原所长、研究员

赵子祥 辽宁社会科学院院长、研究员

国际社会学会 (ISA) 会员, 中国社会学会副会长

赵纯均 清华大学经济管理学院院长、教授

高尚全 中国经济体制改革研究会会长

浙江大学管理学院院长、教授

郭重庆 中国工程院副院长、教授

龚文庠 北京大学新闻与传播学院常务副院长、教授

盛昭瀚 南京大学管理科学与工程研究院院长、教授

程伟 辽宁大学校长、教授

潘承烈 中国企业联合会副理事长、教授

总主编

邹东涛 中国社会科学院研究生院常务副院长、教授

副总主编

王大路 线装书局总编辑,《中国图书评论》社长、总编辑

王 杰 九州出版社副总编辑

方 鸣 人民日报出版社副社长

张穗华 《广州日报》副总编辑

黄海军 国家自然科学基金委员会管理科学部副主任、教授

刘建一 机械工业经济管理研究院副院长、教授

编 委 (以姓氏笔画为序)

马胜杰 中国社会科学院研究生院继续教育学院院长、博士

毛蕴诗 中山大学管理学院教授

卢继传 中国管理科学研究院副院长、教授

史清琪 中国女企业家协会常务副会长、秘书长、研究员

白永秀 西北大学经济管理学院院长、教授

李一军 哈尔滨工业大学管理学院院长、教授

李维安 南开大学国际商学院院长、教授

吴启迪 同济大学校长、教授

汪同三 中国社会科学院数量与技术经济研究所所长、研究员

汪寿阳 中国科学院管理决策与信息系统研究实验室主任、研究员

陈 重 中国企业联合会常务副理事长、研究员

重庆市政府副秘书长

陈 剑 清华大学经济管理学院教授

陈晓红 中南大学管理学院院长、教授

张晓山 中国社会科学院农村发展研究所所长、研究员

张 维 天津财经学院副院长、教授
张维迎 北京大学光华管理学院副院长、教授
金 碚 中国社会科学院工业经济研究所副所长、研究员
周绍朋 国家行政学院经济管理学部主任、教授
郑海航 首都经济贸易大学副校长、教授
郑祖康 复旦大学管理学院院长、教授
易 江 南华工商学院院长、教授
钟学谊 中国社会科学院数量与技术经济研究所研究员
徐二明 中国人民大学工商管理学院院长、教授
徐济超 郑州航空工业管理学院副院长、教授
席酉民 西安交通大学副校长、教授
唐小我 成都电子科技大学副校长、教授
曹效业 中国科学院政策局局长、研究员
黄群惠 中国社会科学院工业经济研究所管理科学博士
黄速建 中国社会科学院工业经济研究所副所长、研究员
魏明海 中山大学管理学院院长、教授

策 划

王 杰 康 鑫 李文生 张万兴

英文翻译

王晓天 任万明 张桂林

哈佛模式·职业经理人

编委会

主 编

刘玉良 阮小芳

副主编

刘 刚 阮守武

编 委

阮小芳	阮守武	常 桦	樊惠颖	罗立明	余守斌
汪松林	石吉英	高 为	田立新	高 敬	刘向东
陈秋香	陈 曦	周大勇	范学东	焦 冰	蒋新葆
焦永笃	封 效	张学军	严 艳	聂志红	袁丽萍
王宏亮	王玉冰	宗建平	潘春雷	魏晓红	张新勇
尹 钰	郑玉臣	刘 刚	刘玉良	陈 泊	杜嘉伟
郑 煜	石卫红	李先瑞	张丛亮		

总目录 General Contents

第一册

第五代管理人的培训革命

第一章 新经济时代的企业环境与企业文化

第二章 人力资源战略管理与员工培训

第三章 第五代管理人的培训观

第五代管理人的 自我培训：领导力训练

第一章 新竞争机制下的领导行为

第二章 领导非天生

第三章 领导力训练

第二册

第四章 卓越领导力修炼

现代员工培训体系

第一章 现代员工培训与开发

第二章 员工培训实施

第三章 现代员工培训模式与方法

第四章 现代员工培训评估

第三册

第五章 企业主管人员培训

第六章 一般员工培训

魔鬼训练·超强训练·终身训练

第一章 日本的魔鬼训练概要

第二章 美国的超强训练

第三章 终身训练靠学习
