

1. 组织中的人力资源开发
 - (一) 基于战略的培训与开发
 - (二) 学习型组织是企业发展的方向和优势所在
 - (三) 培训与开发的未来发展趋势
2. 培训与开发的目标
 - (一) 培训需求分析的层次
 - (二) 培训与开发需求分析的过程模型
 - (三) 培训需求分析的技术方法
 - 案例 1 - 摩托罗拉大学在组织需求变化中的灵活定位
 - (五) 能力模型与培训开发
3. 培训与开发的设计和实施
 - (一) 培训的分类
 - 案例 2 - 西门子管理学院用结构化的课程体系系统地开发本地化管理人才
 - (二) 培训内容的开发方式
 - (三) 培训开发实施方式的变化
 - 案例 3 - 花旗银行通过实行电子化学习提高培训系统的成本收益
 - (四) 培训与开发的外包技术
4. 培训开发管理体系的建设
 - (一) 培训开发部门在组织中的位置
 - 案例 4 - 企业大学运作的优秀实践
 - (二) 培训开发职能部门的自身架构
 - (三) 组织中不同人员在人力资源开发工作中的职责
 - (四) 系统配套
 - 案例 5 - 大通曼哈顿银行培训的成功经验
5. 培训效果的评估
 - (一) 培训效果评估的发展阶段
 - (二) 培训效果评估的目的
 - (三) 培训效果评估模型
 - (四) 培训开发成果的转化
 - 案例 6 - 花旗银行的 6 西格玛培训的成功经验
6. 组织内的职业开发
 - (一) 职业开发的含义
 - (二) 个人导向与组织导向的职业生涯管理模型
 - (三) 组织中的职业开发步骤
 - (四) 职业开发与人力资源管理系统
 - (五) 职业开发中的人员角色
 - 案例 7 - 花旗银行通过职业生管理实现业务流程的优化