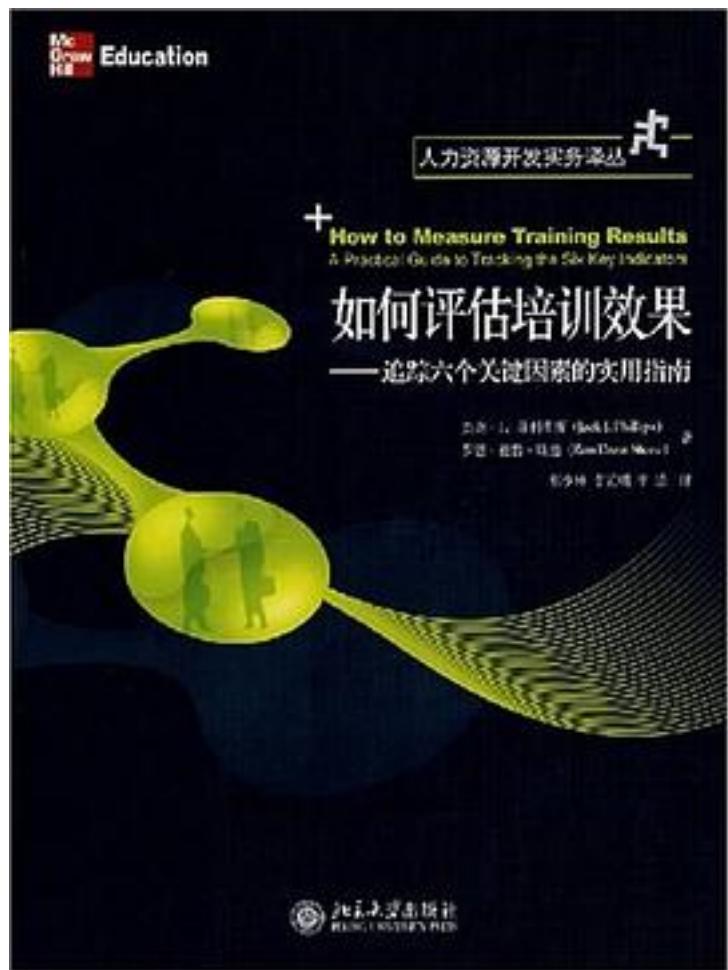


如何评估培训效果



[如何评估培训效果_下载链接1](#)

著者:杰克.J.菲利普斯

出版者:北京大学出版社

出版时间:2007-11

装帧:

isbn:9787301130070

《如何评估培训效果:追踪六个关键因素的实用指南(第1版)》从不同角度详细分析了如何保证培训项目的成功，说明了培训内容的哪些部分应该加强，哪些部分应该削弱或者

终止，并分析了其中原因。书中提供了一系列方法、工具、可复制的工作表和各种案例，有项目的可信评估。

作者介绍：

杰克·J.菲利普斯（Jack

J.Phillips），当今培训与绩效评估领域最主要的权威人士之一，人力资源管理领域经验丰富的作者和专家，他任职于杰克·菲利普斯研究中心，为美国的《财富》500强企业和25个国家的组织机构提供咨询服务。此外，他是超过32本著作和一百多篇文章的作者或编辑。

目录：第一章 对培训结果进行衡量与评估的必要性和收益

衡量与评估的必要性

用六种方法进行评估的框架

案例说明：市政服务公司

制定评估目标

创造一个以结果为导向的培训文化

第二章 投资回报率模型和流程

投资回报率模型和流程概述

定义投资回报率和收益成本比率

确定五级评估中的哪一级适合你的培训评估

第三章 第一步：制定培训目标——衡量的基础

各级具体目标对投资回报率的贡献

将培训目标与组织目标联系起来

制定出每一级培训方案的目标

案例说明：诚信保险公司

第四章 第二步：确定评估计划和基础数据

对确定评估计划的概述

衡量指标的类别

明确评估的目的

收集基础数据的途径

制定评估策略时需要考虑的重要因素

制订评估计划和策略

第五章 第三步：培训期间的数据收集(第一级和第二级评估)

第一级评估：衡量学员反应和满意度

第一级评估的目标区域——标准格式

第二级评估：衡量学习结果

第六章 第四步：培训之后的数据收集(第三级和第四级评估)

收集跟进评估数据的最佳方法

找到最可靠的数据来源

在任何跟进评估中都适用的问题

提高问卷调查的回复率

数据收集工作的展开

第七章 第五步：培训效果鉴别

案例说明：第一银行

确定其他因素：第一步

鉴别培训效果的最佳策略

决定使用哪一种策略

第八章 第六步：将数据转换成货币价值

区分硬数据和软数据

将数据转换成货币价值的最佳策略

决定使用哪种策略来转换数据

应对可信度问题
对数据进行调整
转换一个衡量单位的价值
转换硬数据和软数据时需要提出的问题
第九章 第七步：确定培训成本
第十章 第八步：计算投资回报率（第五级评估）
第十一章 第九步：确定无形收益
第十二章 第十步：实施业务影响研究
第十三章 衡量培训结果的快捷方法
第十四章 争取管理层的支持并实施培训评估的流程
· · · · · (收起)

[如何评估培训效果](#) [下载链接1](#)

标签

培训

人力资源

HR

管理

组织培训

私人书架

教材

工具书

评论

权变因素太多，管理成本太高，你再看看有无必要衡量

很好的一本书，美中不足是涉及到数据的计算部分有些数字是错误的，可见制作不是很用心，但不妨碍内容上的丰富

培训工作书

写的很美~~做起来很难，好吧~~依旧是一本详尽的书籍

[如何评估培训效果 下载链接1](#)

书评

没细看，但浏览过后，觉得这本书的可贵之处有三： 1. 作者在柯氏四级评估的基础上，创造性地增加了一级“投资回报率评估（ROI）”，在柯氏四级的基础上，把业务结果进一步货币化。这一个不错的想法。但如何使ROI的数字更精确可信，个人觉得这是非常难的工作。 2. 对如何进行评...

[如何评估培训效果 下载链接1](#)