

超越培训，凭绩效说话



[超越培训，凭绩效说话 下载链接1](#)

著者:(美)威廉·J.罗思韦尔(William J. Rothwell)

出版者:鹭江

出版时间:2015-10

装帧:平装

isbn:9787545909425

本书可以看作是一本重塑培训部门的行动手册，是一本帮助企业实现全面绩效提升的指导书，能为企业总经理、一线管理者、人力资源管理以及其他参与培训或者学习活动的人提供极佳的参考。

作者介绍:

威廉·J.罗思韦尔，宾夕法尼亚州立大学学习与绩效系统方向专业教授，ASTD（美国培训与发展协会）终身成就奖（2012）获得者，ASTD出版委员会主席，ASTD胜任力研

究首席研究员。在政府和企业界从事人力资源工作20余年，同时作为*级顾问服务于包括通用汽车、福特、摩托罗拉等40多家跨国企业。现任R&A公司主席。他所著的《有效地继任规划：确保领导的连续性》一书在业内被称作“企业圣经”。

乔学军，师从威廉·罗思韦尔教授多年。美国宾夕法尼亚州立大学人力资源开发专业博士学位。曾任北京大学光华管理学院高级经理培训项目（EDP）负责人，在人力资源与领导力开发领域从事教学、研究与管理咨询工作超过二十年。与此同时，她也是传统道文化的研究者与修行者，致力于应用东方智慧解决当代管理问题，目前主授领导力与内在成长（觉知领导力）、人力绩效提升等课程。她的管理咨询客户包括世界银行、摩托罗拉、ABB、联想、蒙牛与南方电网等。现任教于新华都商学院。

李龙乔，全球变革管理专业协会注册会员、推荐顾问，《变革管理及组织发展引导技术》版权课程创始人，国际引导师协会（IAF）认证专业引导师（CPF）。曾与宾夕法尼亚州立大学的人力资源研究生项目合作，引进人力资源转型及组织发展认证课程，推进了人力绩效改进技术及组织发展技术在国内的发展。

龙乔女士有着20余年大型跨国企业工作经验及专业咨询经验，曾就职于IBM全球企业咨询服务部大中华地区战略及转型业务部，任组织变革管理咨询经理，IBM全球技术驱动变革管理研究会中国区负责人。

目录: 第一部分 越培训的必要性

第一章 为什么仅有培训是不够的？

开场序曲：几篇情境短文

传统培训方法存在的问题

影响组织的未来趋势

传统的培训与发展人员的工作职责是什么？

第二章 何谓HPE？

绩效大幅提升是源于人为的选择，而非依靠技术魔力

关键术语定义

HPE的几个重要命题

主要的HPE模型

引入HPE新模型

HPE专家的主要工作职责

HPE专家与其客户需要具备的基本胜任力

HPE相关研究

HPE中的跨文化问题

HPE领域的职业道德问题

第三章 将培训部门转化为HPE部门

组织应该如何支持HPE：关键成功要素

阐述变革的必要性

树立需要变革的意识

评估并争取对变革的支持

创建灵活的变革路线图

培养变革成功所需要的关键胜任力

沟通变革的必要性

训练员工像HPE专家那样思考

第二部分 解决人力绩效问题，分析人力绩效提升机会

第四章 分析现状

分析现状意味着什么？

在现状分析阶段，HPE专家及其客户所扮演的角色

现状调研缘起

收集并记录事实与认知

分析目前的状况

现状评估者所需要具备的胜任力

第五章 设想“应该发生什么”

设想“应该发生什么”意味着什么？

在设想“应该发生什么”阶段，HPE专家及其客户所扮演的角色

哪些信息来源为寻找“应该发生什么”提供了线索？

采用哪些方法收集信息以确定理想状态是怎样的

提出愿景者所需要具备的胜任力

第三部分 寻找改进员工绩效的机会

第六章 明确现实与未来的绩效差距

定义绩效差距

识别绩效差距

清晰区分现实和未来的绩效差距

差距评估者角色所需具备的胜任力

第七章 确定绩效差距的重要性

定义重要性

评估绩效差距所产生的后果

谁来判断后果的重要性？

预测绩效差距对于未来的重要性

HPE引导者角色所需具备的胜任力

判断绩效差距的重要性

第八章 确定绩效差距的根本原因

定义原因

将原因和表面症状区分开来

谁来判定产生员工绩效差距的原因？

何时应该确定原因？

关于员工绩效问题的成因，有哪些是我们已知的？

识别员工绩效差距的原因

导致绩效差距的原因如何及为何会随时间而发生变化？

战略性问题识别者角色所需具备的胜任力

在确定绩效差距根本原因阶段，HPE专家及其客户所扮演的角色

第四部分 选择与执行HPE策略，实施干预，促进变革

第九章 选择HPE策略

什么是HPE策略？

基于哪些前提假设来选择HPE策略？

有哪些可能的HPE策略？

不同HPE策略的使用频率如何？

应该如何选择HPE策略？

HPE方法专家、后果预言家和行动计划促动者所需具备的胜任力

在选择和实施HPE策略时，HPE专家及其客户各扮演什么角色？

第十章 针对组织环境层面的问题或机遇，实施HPE策略

哪些是组织外部最重要的利益相关者？

组织与其外部最重要的利益相关者群体的互动如何？

应该如何实施HPE策略？

HPE执行者角色所需具备的胜任力

第十一章 实施HPE策略，改进与工作环境相关的问题

制定、梳理并沟通组织政策和流程

改进组织设计

第十二章 实施HPE策略，解决有关工作层面的问题，把握提升机遇

重新设计工作或工作任务

改进工作相关问题的信息流

改进在职培训和脱产培训

改进结构化练习

改进设备和工具

使用工作或绩效辅助工具

改进奖励制度

第十三章 实施HPE策略，关注工作者层面的问题和机遇

员工胜任力识别和建设

改进员工甄选的方法

应用渐进式纪律

第五部分 评估结果

第十四章 评估HPE策略

什么是评估？

HPE策略评估方法与培训评估方法有哪些相似之处？

HPE策略评估方法与培训评估方法有何不同？

可以用哪些步骤模型指导HPE的评估？

针对HPE的评估有哪些研究，取得了什么成果？

HPE评估员的能力素质

后记 HPE的未来发展趋势

附录1 HPE专家所需具备的核心胜任力

附录2 HPE能力评估：数据收集工具

附录3 HPE工作表

附录4 项目建议书编写工作表

附录5 员工绩效提升参考资料列表

注释

• • • • •

(收起)

[超越培训，凭绩效说话 下载链接1](#)

标签

培训

管理

鹭江

评论

[超越培训，凭绩效说话 下载链接1](#)

书评

[超越培训，凭绩效说话_下载链接1](#)