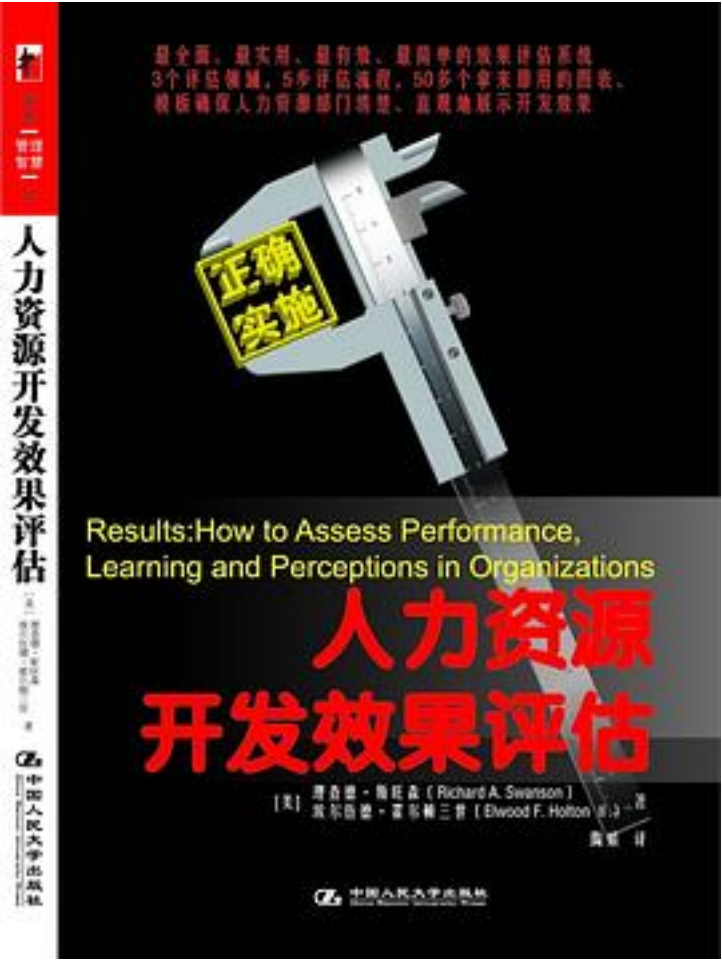


人力资源开发效果评估



[人力资源开发效果评估_下载链接1](#)

著者:[美] 理查德·斯旺森 (Richard A. Swanson) 埃尔伍德·霍尔顿三世 (Elwood F. Holton III) 著

出版者:湛庐文化

出版时间:2008-8

装帧:

isbn:9787300094502

最全面、最实用、最有效、最简单的效果评估系统

3个评估领域，5步评估流程，50多个拿来即用的图表、模板

确保人力资源部门清楚、直观地展示开发效果

名人推荐—————

“《人力资源开发效果评估》一书为业内提供了一套最为实用的评估系统。”

——肯特·杜博，美国隆加伯格公司人力资源副总裁

“我们在公司内应用了这套效果评估系统，它确实行之有效。”

——拉里·夸塔纳，美国信诺保险集团管理发展部经理

“组织的目的在于取得效果，斯旺森和霍尔顿先生提供了一套最有效率和效能的效果评估系统，让人受益匪浅。”——戴维·西森，航空物料LLC公司总裁兼首席执行官

内容简介—————

最全面、最实用、最有效、最简单的效果评估系统

3个评估领域，5步评估流程，50多个拿来即用的图表、模板

确保人力资源部门清楚、直观地展示开发效果

一个企业在不断发展壮大的过程中，最应该注重什么呢？它就是“效果评估”。

虽然效果评估对于现代企业来说，意义重大，但遗憾的是，它却迟迟未能证明自己在组织中具备的价值。早在1959年，柯克帕特里克就提出“四层评估模型”。此后，该模型一直受到企业和机构的普遍接受和广泛推崇，然而却未能解决业内的根本问题。本书正是在这样的形势下应运而生的。在书中，两位国际人力资源开发领域的权威，为我们提供了一套务实又可信的效果评估系统。该系统主要从三个领域评估人力资源开发的干预效果：绩效效果（系统和财务），学习效果（知识和技能）和认知效果（参与者和利益相关者）。效果评估系统结构简明，步骤清晰，既有良好的理论支持，又经受了诸多实践的考验，并且卓有效果。本书契合行业需要，为过去几十年中业内长期存在的问题提供了一套切实可行的解决方案，无愧于组织和人力资源开发人员的“福音”。

在经济迅猛发展的今天，中国的企业更要重视效果，才能获得长远的发展；人力资源开发人员也只有通过效果评估，才能及时发现问题，获得效果，真正地“立足”于企业，推动企业的不断前进。

简要目录—————

第一部分效果评估

第1章 有效的评估系统

第2章 效果评估系统的核心概念

第3章 销售沟通案例研究

第4章 规划效果评估

第5章 务实可信的效果评估

第二部分效果测评方法

第6章 绩效效果：测评系统结果

第7章 绩效效果：测评财务结果

第8章 学习效果：测评知识和技能结果

第9章 认知效果：测评参与者与利益相关者认知结果

第10章 报告评估结果

第三部分效果评估实践

第11章 关键结果技术

第12章 审计项目的有效性

第13章 核心技能认证

第14章 评估绩效驱动因素

第四部分执行效果评估系统

第15章 策划效果评估

第16章 启动效果评估

作者介绍:

理查德·斯旺森教授

是组织变革、人力资源开发以及财务分析领域的国际权威。曾为很多国际知名企业担任顾问，包括安达信咨询公司、美国电报电话公司、美国明尼苏达采矿制造公司、美国信诺保险集团、通用汽车公司，霍尼韦尔公司等。

1993年，斯旺森教授荣获美国培训与发展协会（ASTD）授予的“人力资源开发学术进步杰出贡献奖”。1995年，美国培训与发展协会和人力资源发展学会共同设立“理查德·斯旺森优秀研究奖”。

埃尔伍德·霍尔顿教授

是美国路易斯安那州立大学人力资源开发的副教授。霍尔顿教授曾担任许多大企业、政府机构、非营利组织和大学的顾问，目前任人力资源开发学会主席，该学会是一个全球性人力资源开发研究方面的学者和实践者的协会。

霍尔顿教授迄今出版了多部著作，在一些权威杂志上发表了多篇颇有影响力的学术和专业论文。同时，他还担任《人力资源开发季刊》、《国际人力资源开发》和《人力资源开发的进步》等杂志的编委。

目录:

标签

人力资源管理

培训

人力资源开发

管理

效果评估

企业管理

HRM

HR

评论

翻译晦涩，有些关键点没有说清楚

@2011-01-19 10:53:57

书评

长期以来，人们对人力资源开发的效果评估进行了热烈地吹捧和激进地宣扬，但行业中并没有出现相应的较好的评估系统，甚至对应该评估哪些效果都没有进行过系统地探讨。很多人力资源开发人员将评估的重点放在被开发人员的反应上，好像热热闹闹、皆大欢喜的培训就是好培训。殊不知...

[人力资源开发效果评估_下载链接1_](#)