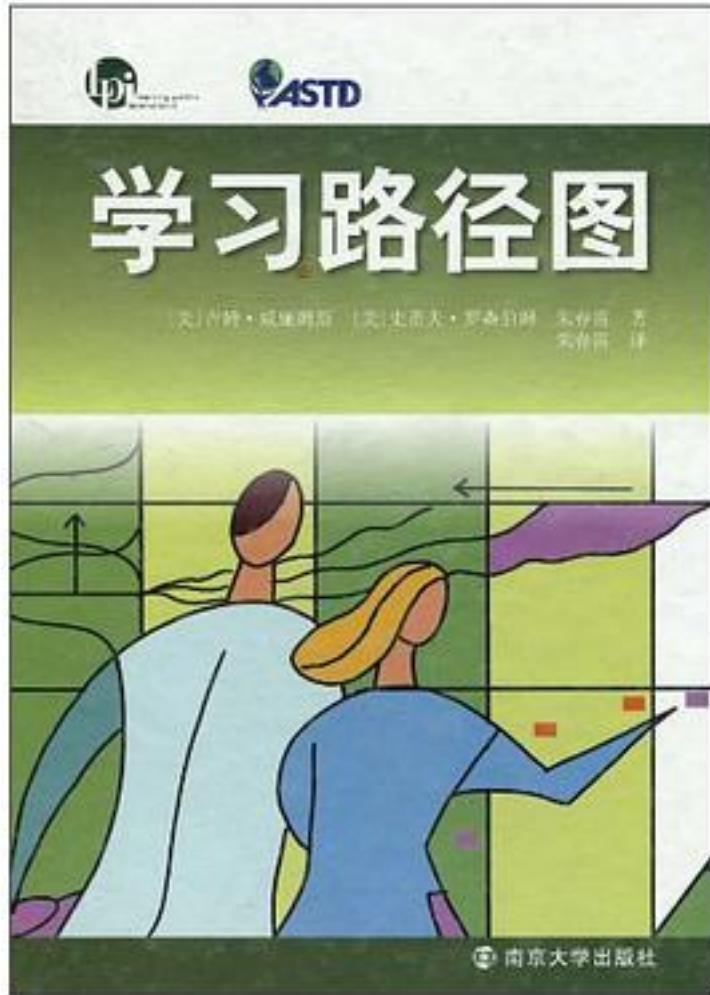


学习路径图



[学习路径图 下载链接1](#)

著者:[美]吉姆·威廉姆斯、史蒂芬·罗

出版者:南京大学

出版时间:2010-4

装帧:平装

isbn:9787305069024

《学习路径图》是一种通过缩短员工达到胜任标准的时间来提高企业利润的方法。每位

员工，只要一天没能达到胜任标准，都会消耗企业的资金，并有丢失客户的风险；另一方面还会削减企业士气和增加不必要的耗损。学习路径图是帮助新聘和在任员工以及未来的企业领导人加快学习进度的一个实用的且可评估的方法。它全面深入地综合了50多年来从全美领先企业的内外工作中得来的经验。您将发现《学习路径图》中理论的篇幅较短，它着重介绍了实用的方法、技巧以及策略。

《学习路径图》的所有内容都是围绕针对某一条专业线的特定的学习路径图而展开的。许多年前，我们习惯使用课程、发展计划或一个简单的培训计划，没有用到过学习路径图。然而，仅仅通过设置一系列的培训课程，然后指望员工自动将所学内容应用于工作之中的想法是一厢情愿、不切实际的。

事实上，您常会看到一些员工尽管在培训的测试中取得了高分，却无法将所学知识用于实际的工作中。

传统而言，对于培训的评估以及将培训与工作绩效紧密相连总是非常困难的。一些人总倾向于将工作中的进步归功于其他因素。我们发现通过学习路径图可以轻松地评估成果，同时，它把彼此孤立的培训课程有机地连接在一起，由此展示出培训课程的收益。

在《学习路径图》中，我们将详述学习路径图的方法，包括如何进行评估、实施和展示基本成果。虽然《学习路径图》介绍的是GE（通用）的1.0版方法论，但我们会试图展示学习路径图在常见专业线中的应用。在此书中，我们加入了许多来自客服呼叫中心、交易中心、客户服务部、内外销售部以及生产部门的例子。另外，学习路径图也同样适用于其他商业环境和企业的各部门中。它们还能被快速应用于一些需要认证资质或是必须继续进修的职位。

学习路径图的另一个关键作用在于能够最大限度地节省培训经费。我们已经使用由于学习路径图而节省下来的培训经费来开发和资助了其他的一些培训项目。

我们感到，即使是最有主观经验的培训专家和企业领导，也很乐意采用和实施学习路径图，并取得了立竿见影的成效。

点击链接进入英文版：

[Learning Paths: Increase Profits by Reducing the Time It Takes Employees to Get Up-To-Speed \[With CDROM\]](#)

作者介绍：

吉姆·威廉姆斯先后服务于美国国际商用机器公司（IBM）、美国通用电气金融服务公司（GE），是一名有着20多年制定和实施培训方案经验的培训开发领导人。

史蒂夫·罗森伯姆曾与美国龙头企业合作，包括迪士尼、杜邦、美国通用电气金融服务公司（GE）、塞瑞丹、美国国际商用机器公司（IBM）以及卡尔森公司，帮助他们设计、开发以及实施有创造性的培训方案。

朱春雷，2006年加入美国通用电气金融服务公司（GE），开始系统接受学习路径图的思想和实践。此前，他已经积累了教学设计的基础，在GF又开始接受“六西格玛”的训练，在史蒂夫·罗森伯姆和吉姆·威廉姆斯的指导下，很快成长为学习路径图的咨询顾问。2008年，加入由史蒂夫·罗森伯姆创立的LPI（学习路径图国际），并设立LPI中国分公司，开展中国区的学习路径图咨询业务。

目录: 序一/艾德·罗宾斯（美）

序二/闫晓珍

序三/顾立民

第Ⅰ部分 学习路径图方法论

第一章 从培训结束到独当一面

第二章 开始进行

第三章 评估员工达到胜任标准的时间

第四章 绘制学习路径图

第五章 寻找“快捷方式”

第六章 设计精益的学习路径图

第七章 转变与维护

第八章 管理学习路径图项目

第Ⅱ部分 开展“正确的培训”

第九章 建立任务模型

第十章 培养高绩效员工

第十一章 与企业需求相联系

第十二章 掌握学习要点

第Ⅲ部分 正确地开展培训

第十三章 选择培训方法

第十四章 确立经理的教练角色

第十五章 指导自学活动

第十六章 创建课堂培训新体验

第Ⅳ部分 正确的人来开展培训

第十七章 培训管理员的学习路径图

最后说明

常见问题

参考资料

附录 CD工具包

致谢

· · · · · (收起)

[学习路径图](#) [下载链接1](#)

标签

培训

学习路径图

学习

HR

员工的职业生涯用

课程开发

心理学

自我提升

评论

怎么说呢，感觉少了点实操的内容，是不是还有什么补充教材我木有看到啊

这本书是典型的实践派需要的东西，甚至于各种表格都已经附在后记里了。看完这本书，我才知道有时候实践和理论差距有多远，他们所说的实践之中的东西的确可以帮他们解决问题，但是这些在理论上并不严谨，甚至于有借用之嫌。

翻译的太垃圾了，过于枯燥

书写得不怎么样，但确实能给人启发，胜任素质模型如何落地值得深思

有效路径

虽然很多地方都没看懂，但对培训管理整体思路的开拓很有启发。

8月份请了朱老师来给我们上课，学习路径图的原理和方法是非常有用的。觉得还没有听老师讲够，还想继续在学习。这本书如果单凭自己看得话，还是比较吃力的，也缺乏足够的耐心去看。还是要有老师的指导和讲解。通过对学习路径图原理和方法的学习，我发现我们之前请的培训讲师和课程都有些不足，通过学习，我们可以快速，按照老师的话说，是一秒钟判断课程的真假。也非常佩服美国佬在这方面的钻研，课程设计师，确实是不错的职业。我们还离得很远，加涅的书籍，今后要多看看。

不知道在说什么，提供的一些表格还可以用

这本书结合了不同的培训实施的理念，用GE的一个案例来贯穿。理论内容涉及面很广，但都是点到为止并没有过多的详细阐述，案例也比较单一。适用于一个1~3月的培训项目实施参考，至于如果真正的解决培训绩效差异，还不够有深度。

虽然各个步骤都很细，但总体感觉可操作性还是不强。。理论方面的知识在小公司更好实施，大公司阻力太多。

王峰老师推荐

书只是点到即止而已。

总体感觉有些肤浅 仅谈论了一些勉强能用于on job training上的技巧
类似于加涅的行为主义方式 即知识和简单技能等易于评估观测的学习活动
例如装配线培训或电话客服等 若用于复杂的技能或特质的学习
恐怕路径图第二步就走不下去了 例如领导力学习 很难评估达标的绩效体现
更不用说达到绩效标准的时间了 这类问题还是需要采用认知主义的学习理论
以及观测可导致绩效结果的行为转变为目标 而不是量化的绩效标准

太实用了，正是我在寻找的书，可以立即用在工作上，感谢作者！

如果早读到这本书，培训的思路可以更加清晰。

确为一本好书，前前后后拉扯着看了很长时间，但后期可能会反复翻阅借鉴。最大的收益是新员工从入职到完全胜任的时间周期，短训会代替长培训，主管/导师/培训管理员

如何在学习路径中发挥其很好的作用去指导、监督。

纸上得来终觉浅。

[学习路径图](#) [下载链接1](#)

书评

这本书的内容挺简单，核心观点两个：1、按岗位任务去培养人是最有效的。
2、用精益的思想去把培养过程中的无价值动作去掉，缩短时间。
但是在素质模型大行其道的今天，它掀起了不小的波澜。国内不少企业都建立了各种各样的素质模型，但真正有效落地应用的，极少。这里有很多...

[学习路径图](#) [下载链接1](#)