

<<学习的价值>>

图书基本信息

书名：<<学习的价值>>

13位ISBN编号：9787301182758

10位ISBN编号：7301182759

出版时间：2011-3

出版时间：北京大学出版社

作者：[美]杰克·J.菲利普斯 帕特里夏·P.菲利普

页数：342

字数：400000

译者：吴峰

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<学习的价值>>

内容概要

《学习的价值》由帕特里夏·P.菲利普斯和杰克·J.菲利普斯所著，是实施学习与发展项目的指导手册，同时也适用于从领导力发展到新员工技能培训各种类型的项目。

本书提出了以结果为导向的项目评估实施方法，其重点关注多种指标，这些指标可以被分为七种数据类型：输入与指标、反应与计划行动、学习与自信、应用与实施、投资回报、无形效益。

作者揭示了识别、收集、分析和报告所有七种类型的数据的技术以确保获得可靠和可重复性的结果，这种方法经过验证并可以被企业复制。

本书还探索了在面对收集难以测量的数据时的挑战，并向读者呈现了如何对难以评估的事物设置货币价值。

《学习的价值》的撰写建立在作者多年的经验、应用、实践与研究的基础上。

本书适用于企业大学、培训中心、人力资源行业人士。

<<学习的价值>>

作者简介

<<学习的价值>>

书籍目录

第一章构建一个全面的评估流程

- 一、挑战
- 二、关键步骤和问题
- 三、最后思考

第二章明确需求与目标：与业务保持一致

- 一、挑·战
- 二、回报需求
- 三、业务需求
- 四、工作绩效需求
- 五、学习需求
- 六、偏好需求
- 七、项目的目标等级

第三章测量输入与指标

- 一、测量输入与指标
- 二、追踪参与者
- 三、追踪时间
- 四、追踪由职位和职能界定的范围
- 五、追踪主题和项目
- 六、追踪要求
- 七、追踪传送
- 八、追踪成本
- 九、追踪效率
- 十、追踪外包
- 十一、追踪记分卡
- 十二、明确关键问题
- 十三、最后思考

第四章测量反应与计划的行动

- 一、为什么要测量反应与计划的行动
- 二、数据来源
- 三、反馈的不同领域
- 四、数据收集的时机
- 五、利用问卷与调查收集数据
- 六、访谈与讨论组的数据收集
- 七、改进反应评价
- 八、运用数据
- 九、测量反应及计划行动的捷径
- 十、最后思考

第五章测量学习与自信

- 一、为什么要测量学习与自信
- 二、测量学习的挑战及收益
- 三、测量问题
- 四、数据收集方法
- 五、管理问题
- 六、应用学习数据

<<学习的价值>>

七、最后思考

第六章测量应用与实施

- 一、为什么要测量应用与实施
- 二、测量应用与实施过程的挑战
- 三、核心问题
- 四、问卷的使用
- 五、使用访谈法收集数据
- 六、使用讨论组收集数据
- 七、在岗观察
- 八、行动计划与后续工作
- 九、绩效合同的使用
- 十、学习迁移
- 十一、在第三层以上形成ROI
- 十二、数据应用
- 十三、最后思考

第七章测量并分离项目的影响

- 一、为什么要测量商业影响
- 二、影响测量的类型
- 三、监测业务绩效
- 四、用行动计划去开发商业影响数据
- 五、使用绩效合同衡量商业影响
- 六、使用问卷收集商业影响数据
- 七、为每个级别选择合适的数据收集方法
- 八、分离项目的影响
- 九、技术的使用
- 十、最后思考

第八章确定收益和成本并计算ROI

- 一、为什么计算货币收益
- 二、标准货币价值
- 三、没有标准价值时的数据转换
- 四、方法的选择及价值的最终确定
- 五、为什么要对成本进行监测
- 六、为什么要计算ROI
- 七、成本的基本问题
- 八、成本追踪
- 九、主要的成本类别
- 十、成本汇集与估计
- 十一、ROI的基本问题
- 十二、计算BCR / ROI
- 十三、其他ROI测量方法
- 十四、最后思考

第九章测量难以测量和评估的无形价值

- 一、无形价值为什么重要
- 二、无形价值的测量和分析
- 三、客户服务
- 四、团队效能
- 五、革新性和创造力

<<学习的价值>>

- 六、员工态度
- 七、员工能力
- 八、领导力
- 九、工作机会的创建和获得
- 十、压力
- 十一、网络
- 十二、最后思考
- 第十章成果报告
 - 一、为什么关注成果的交流
 - 二、成果交流的原则
 - 三、结果交流的过程
 - 四、交流需求
 - 五、为交流做计划
 - 六、交流的受众
 - 七、信息开发：影响研究
 - 八、交流媒介的选择
 - 九、呈现信息
 - 十、对交流的反应
 - 十一、利用评价数据
 - 十二、最后思考
- 第十一章实施和保持全面的评价体系
 - 一、为什么关注评价的实施和保持
 - 二、实施过程：克服阻力
 - 三、环境评估
 - 四、开发角色和责任感
 - 五、制订目标和计划
 - 六、修改或开发政策与指导原则
 - 七、准备团队
 - 八、发起评价研究
 - 九、建立支持者和管理者团队
 - 十、消除阻力
 - 十一、监测过程
 - 十二、最后思考

<<学习的价值>>

章节摘录

第一章 构建一个全面的评估流程 在学习发展和绩效改进领域，如何测量和评价学习已成为一个备受争议的话题。

数十年来，这一直是摆在会议议程及专业会议桌上的话题。

期刊和通讯报道中也纷纷关注这一概念，并拿出越来越多的版面讨论这一话题。

人们还成立了专门组织，交流测量与评价领域的信息。

目前已有25本研究这一话题的书出版。

现在就连高层管理人员也逐渐对评价数据极感兴趣。

尽管人们对这一话题的兴趣在增加，评价学习也取得了很大的进步，但即使是对最先进、最成熟的学习发展部门，这一话题仍就是一个充满挑战的问题。

一些专业人士认为建立一个全面的评价过程是困难的，与此同时，另一些人却默默无闻努力，在实践中探索有效的评价系统。

后者得到来自高层管理团队的大力支持，并已取得显著成绩。

无论对这一问题的态度如何，需要测量和评价的原因却在增加。

几乎所有的学习与绩效改进专家都关注着同一问题：我们必须能展现出学习投资的成果，否则资金将会遭到缩减，部门会很难维持其在组织中现有的地位及影响力。

评价学习面临的这一困境同样困扰着许多高层管理人员，即便他们本身就在这个领域工作。

大多数管理人员意识到当组织有显著发展或是竞争力增强时，学习是其必不可少的基本需要。

他们本能地认为提供学习机会是有价值的，因此，他们期望在一些重要基础性指标上能得到回报，例如生产力的改进、质量的提高、成本的降低、时间的节约、客服的改进。

然而让人难堪的是，缺乏证据说明这些项目在发生作用。

……

<<学习的价值>>

编辑推荐

《学习的价值：组织学习如何获得更高投资回报率及管理层支持》为组织的各类学习、人力资源管理、绩效改进等提供革命性的评价方法《学习的价值：组织学习如何获得更高投资回报率及管理层支持》所介绍的评价方法，被证明为全世界最详实的方法，并在全球各地已得到广泛实施，成功应用于全球四十多个国家的三千多个组织。

《学习的价值：组织学习如何获得更高投资回报率及管理层支持》初版于1983年，多次再版，近三十年来成为美国学习与培训、人力资源领域的畅销书，并成为广受欢迎的经典教科书。

作者是世界著名的测量与评价专家，全球咨询与评价行业最具有影响力的二十五人之一，专门为全球财富500强及大型跨国公司提供咨询服务和测量评价。

<<学习的价值>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>