

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

图书基本信息

书名：《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

13位ISBN编号：9787214113236

出版时间：2014-4-1

作者：哈罗德斯托洛维奇，艾丽卡吉普斯

译者：杨震，颜磊，谷明樾

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

内容概要

本书获得美国培训与发展协会（ASTD）最佳畅销书，与此书配套的认证课程成为ASTD在培训界的经典认证课程。在本书和本书配套的训练手册中，为读者提供了大量的指导清单，包括前端分析的具体操作指导、如何写方案报告、用什么样的工具方法分析差距根因、如何展现出一套系统化整体性的干预措施、在干预措施实施的过程中如何管理客户、如何精准计算令人挠头的投资回报率等。这套体系应用在大量的大型企业、政府和教育机构，获得良好的反馈。

日趋严峻的经济形势呼唤更加有效的绩效干预方案，呼唤更加有效更加直接的干预方案，最好能在企业和社会快速复制快速普及。需要培训师在角色认知上有所转化--从单一的培训提供者到全面的绩效顾问。绩效顾问用人力绩效提升的原理以及系统化的流程视角分析影响现状和目标之间的差距因素，为个人、团队和组织提供科学有效的整体解决方案，助力个人潜力释放、团队达成挑战性目标和组织基业长青。

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

作者简介

哈罗德·D·斯托洛维奇（Harold D. Stolovitch）作为国际绩效改进协会（ISPI）前任主席、绩效改进期刊的前任主编，以及数家人力资源和绩效技术期刊的编委成员，他在40年的职业生涯中获得过许多奖项，包括托马斯·吉尔伯特杰出绩效成就奖，以及ISPI的最高荣誉--终身会员。哈罗德·斯托洛维奇是全球率先提出人力绩效提升（HPI）的行业引路人，他和他的团队获得ASTD和SITE杰出研究奖。他是《人力绩效改进白皮书》的第一届和第二届总编辑。

艾丽卡·J·吉普斯（Erica J. Keeps）是ISPI的前任执行董事会成员，曾经的ISPI密歇根分部主席，以及ISPI密歇根和蒙特利尔分部的终身成员。她对教学与绩效技术的杰出贡献使其获得了许多奖项，其中之一就是因为她广泛的领导力角色而授予的ISPI杰出服务奖。

书籍目录

前言

第1章 引言：为什么要出这本小册子？

知易行难

将《从培训专家到绩效顾问》中建议的做法制度化

本书宗旨和承诺

第2章 整装待发：本书内容概览及使用指南

个人和培训团队评估

对你和你的职场学习与绩效团队进行审视：取得足够多支持的重要性

启动本训练手册核心内容的学习

本章小结

第3章 绩效体系的系统观

什么是系统？

什么是人员绩效体系？

组织人员绩效体系回顾

组织人员绩效体系检查表

绩效改进领域的专业术语

本章小结

第4章 捉拿绩效大盗

提高WLP团队、管理层和客户对绩效改进领域的认识

其他绩效模型

探究阻碍绩效的因素时应注意的事项

本章小结

第5章 有效绩效工程和前端分析

有效绩效工程模型

本章小结

第6章 学习类干预措施的开发——系统与模型

消除绩效障碍的干预措施和手段

学习类干预

一些有效的学习系统模型

学习系统总结

本章小结

第7章 非学习类干预：绩效辅件

什么是绩效辅件？

本章小结

第8章 非学习类干预：环境干预

环境因素以及对工作绩效的影响

总结

三种主要的环境干预

本章小结

第9章 非学习类干预：情绪干预

激励、动机和职场绩效

借助激励模型改善绩效

激励体系案例分析

动机干预

情绪干预总结

本章小结

第10章 从培训命令执行者到绩效顾问

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

作为WLP团队的顾问意味着什么？

绩效咨询的价值

回顾绩效咨询的能力领域和重要特质

我做对了吗？

处理询问

举行初次面谈

掌握建议书的编制

编制项目报告

进行演示

本章小结

第11章 管理绩效顾问与客户之间的关系

管理客户关系

客户管理理念

从理念到实际

咨询模式

如何打造和维持与客户的关系

顾问与客户之间关系的最后几点想法

本章小结

第12章 结果评估

绩效改进项目成效评估的基本原理

投资回报率——项目获批的关键

很难量化时如何着手？

本章小结

第13章 拨开职场绩效的迷雾：真相与应对

讹传的惊人力量

本章小结

第14章 从培训向绩效咨询转型：不断成长与自我超越

为你的工作环境打造支持体系

培训向绩效咨询转型中的促进和阻碍因素

成立“绩效干预”学习小组

规划个人专业成长与开发

本章小结

第15章 外部资源

加入地方或行业绩效改进协会

加入本国或国际绩效改进协会

参加工作坊和专题讨论会

获取证书

与高等院校建立联系

阅读

建立一个专业交流网络

保持联系

附录A 绩效改进术语

附录B 发展中国家的结构化在职培训

延伸阅读

《从培训专家到绩效顾问训练手册》

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

精彩短评

- 1、培训有一定的局限性，未来向绩效发展是趋势。不过，绩效也是蛮难做的。该书浅显易懂，案例挺多，但个人觉得并不是太有针对性，另有点把绩效顾问当成独立来做的意思，其实很多都是企业内部的绩效。路漫漫其修远兮，看下也不错。
- 2、作为教材的一本已经看完，训练手册还正在研究。总体上说是比较不错的一本，能够从观念上把培训转变为绩效改善。方法是非常科学的，但是就是在中国大部分的企业里很难落地，毕竟管理水平不理想。但是做一些变通的努力还是有空间的。
- 3、老外做的是到位，佩服这种专业精神和商业精神
- 4、这是一本给资深培训人士洗脑的书籍，提出的观点笔者非常赞同：培训者要转为绩效提升者，而不能仅仅围绕培训而培训。笔者在周末看完这本书后，就根据书中的指引对公司金融业务所存在的问题用思维导图分析、拿出行动计划，整理出来有将近100个行动计划。这是让笔者兴奋的地方。困惑的地方在于，鉴于笔者还在人力资源部，笔者的领导看了这计划，觉得应该是公金部做的计划，我们多事了。而公金部看了这个计划，则觉得我想多了，应该纯粹围绕培训而作。真是两头做人难，看元旦再努力一下，写出公金改善计划，争取得到公金部的认可。立字为记。
- 5、如何从培训组织者到绩效培训师

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

精彩书评

1、这本书的原版时间跟中文版时间相差了10年，说明我们的理念落后了10年。写书评之前先说下俺也是一名内训师、在企业负责内训工作，可以说是甲方、乙方混合体，我应该有资格来评价这本书。首先推荐本书从书名开始夸起来。本书的中文名起的很好，意思就是抛弃培训专家身份，去成为一个绩效顾问吧。核心内容和6D那本书的核心是类似的，但这本书用了对话、案例分析模式（也就是培训互动模式）让你知道培训是浪费金钱，是最求工作量的活，而提升绩效才是企业真正需要的活。其次，本书的架构，循循善诱，逻辑清晰，真实地说明了哪些是想法、哪些是行动结果，引导我们要真结果，务实的书。最后，我看了这本书两天，就更新了自己的2015年工作计划，为此，也申请去业务部门工作了，因为单纯地做培训组织工作是难以见效的，本人被书的观点说服了，也身体力行！特别推荐给35岁以下的培训工作者，因为你们还有机会和精力转向业务部门，培训是一种工具，假如它有用，就作为你的绩效提升工具吧！

《从培训专家到绩效顾问（共两册）》

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:www.tushu000.com