

《绩效提升》

图书基本信息

书名：《绩效提升》

13位ISBN编号：9787810365314

10位ISBN编号：7810365312

出版时间：2003-1

出版社：汕头大学出版社

作者：杜柏伊斯

页数：356

译者：李芳龄

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

《绩效提升》

内容概要

能力与绩效改进是许多组织的当务之急，但是，究竟什么方法才能真正达成这些目标？这个问题迄今仍令大多数组织大伤脑筋。本书条理分明、巨细靡遗地介绍了有系统的方法，这些方法能使个人的绩效改进更直接促进组织变革，而这正是人力资源发展领域目前真正的需要。本书同时也强调，组织必须透过变革与强化员工在职务上的胜任程度，以协助员工改善工作绩效。

本书为人力资源发展领域提供了人道主义的方法，让个别员工能参与训练与发展的工作，并从中受益。作者详细解说以能力为导向的绩效改进模型及实务运用，提供实用的概念形成与模范实务架构，同时，介绍三个大型组织如何建立成功的能力导向绩效改进制度。

如果你想设计发展有效的绩效改进方案，以帮助组织达成策略目标，这是一本不能错过的佳作！人力资源发展领导者、专业人员及相关领域学生则能藉由本书，认知到这个策略系统方法的价值。

《绩效提升》

作者简介

大卫·杜柏伊斯 (David Dubois) 国际知名的人力资源发展顾问，专长于能力绩效改进原理与实务及人力资源发展，是许多公私立组织与个人的指导顾问。拥有美国训练与发展学会 (American Society for Training and Development)、美国全国绩效与传授学会 (National Society for Performance and Instruction)、美国顾问协会 (American Counseling Association)、全国资历发展协会 (National Career Development Association) 等机构会员资格，也是美国训练与发展学会刊物审查委员会的成员。曾任教于美国大学 (American University)，担任过美国教育部教育统计中心 (National Center for Education Center) 教育政策资深研究员。

《绩效提升》

书籍目录

导论——才能导向绩效提升 / 5
第一章 用以产生能力导向绩效改进的模型 / 21
第二章 以能力为导向的需求分析、评估与规划 / 39
第三章 建立能力模型的观念与方法 / 77
第四章 拟定以能力为导向的课程计划 / 131
第五章 设计与发展以能力为导向的学习干预 / 167
第六章 能力导向干预的学习策略与工具 / 211
第七章 追踪各子系统的绩效：评鉴子系统 / 247
第八章 太克科技公司的能力导向训练——经理人的经理人方案 / 293
第九章 能力导向领导力发展：美国国防部国防制图机构 / 309
第十章 新英格兰电话公司的资深管理阶层能力导向管理发展 / 337

章节摘录

下面几段情节你是否觉得似曾相识?如果你的答案是肯定的,如果你现在的工作是协助组织制定、实行或管理人力资源发展计划,那么,你将会发现这本书对你有莫大的帮助。 情节一 你是某个组织的执行长或总裁,你的人力资源发展部门提出一系列的课​​程,以及其他人力资源发展机会。人力资源发展的服务对象,包括组织中各层级的职员及工作单位——他们共同为组织的成功奉献心力。

你正在审查未来一年的人力资源发展预算,以及其他部门的预算提案。在仔细研究投入人力资源发展的资源后,你心里对人力资源发展的功能产生一些疑问。人力资源发展是怎么帮助组织达成企业目标的呢?人力资源发展预算逐年增加,组织投入愈来愈多的资源以提供更多训练。怎么样才能使更多训练对于提升员工能力及达成公司目标有所助益呢?你怀疑公司的人力资源发展方案(尤其是训练课程)是不是整合、有系统、有效率——也就是说,它们是不是尽可能地达到成本效益?人力资源发展训练与教育课程是否做到跨工作单位与各层级职务之间的整合?课程内容是不是太多或太少?课程内容是否重复了,或者彼此间有衔接上的落差?换句话说,训练与教育机会的目标是否针对“尽可能以最低的成本达成员工能力的最佳提升”?组织若投入更多资源在人力资源发展上——特别是训练及教育的功能上——是否具有财务效益呢?怎样才能改进组织的训练以及教育方案的成效与效率,好降低它们的成本,并增加它们提升员工能力的可能性? 情节二 身为组织的人力资源发展副总(或训练/教育经理),你必须应付“双重顾客”关系。首先,你必须满足公司部门经理的需要,他们是组织中负责政策与组织营运的领导人;其次,你得同时满足各地区营运经理及他们的部属的需要。人力资源发展部门的重要责任之一是,为各地区的营运设计并提供正式训练及一些教育。此外,你的部门也必须负责制定及维持和公司训练与教育相关的其他人力资源发展机会。因此,在你的组织中,人力资源发展有两个层面:第一,它是公司政策的“援手”;第二,它在帮助员工改进绩效上,扮演着关键的角色。通常,这两种顾客对于人力资源发展应该达成什么成果,意见会出现分歧;两种顾客持续需要新增训练或者修改既有的训练。组织需要的训练种类与形式,会因为员工的实际能力与组织需求的员工能力而有所变化,这些变化取决于企业所面临的竞争。 矛盾的是,尽管组织需要员工训练与教育,但它提供的人力资源发展支援,却远低于员工的需要与期望。员工经常抱怨他们不了解自己接受到的训练能怎么改进工作绩效。造成这种情形的可能原因之一是,人力资源发展方案内容只根据有限的前置需求分析(front-end analysis)设计而成。“欲望”(wants)与“需要”往往遭到混淆,以致资源极少依照工作所需要的正确方式来配置。简短的前置需求分析报告是根据匆忙完成的绩效分析、工作检讨及收集到的受训者有限资讯撰写而成的。人力资源发展人员对“才能”的意义所知有限,他们以为所谓的“才能”是指员工“知道”一些跟他们的工作有关的事;技能发展方面的活动,通常只限于技术员工在其工作的精神运动领域方面的训练,至于员工在执行工作上所必。

《绩效提升》

媒体关注与评论

本书为人力资源发展领域提供了人道主义的方法，让个别员工能参与训练与发展的工作，并从中受益。作者详细解说以能力为导向的绩效改进模型及实务运用，提供实用的概念形成与模范实务架构，同时，介绍三个大型组织如何建立成功的能力导向绩效改进制度。如果你想设计发展有效的绩效改进力案，以帮助组织达成策略目标，这是一本不能错过的佳作！人力资源发展领导者、专业人员及相关领域学生则能藉由本书，认知到这个策略系统方法的价值。

《绩效提升》

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