

<<敏捷职业发展>>

图书基本信息

书名：<<敏捷职业发展>>

13位ISBN编号：9787121181269

10位ISBN编号：7121181266

出版时间：2012-10

出版时间：电子工业出版社

作者：[美] 玛丽·安·波普,[美] 戴安娜·A. 滨,[美] 希拉·福特-特拉梅尔

页数：194

字数：215000

译者：周全 [等]

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>

<<敏捷职业发展>>

前言

当今全球市场风云变幻莫测、竞争极其激烈，这就使很多公司在与客户保持密切联系方面面临着新的压力。

21世纪的客户期待和需要的是对他们的需要做出迅速的回应，并且“一般意义”的服务是不再被认可的了。

解决方案和服务都必须是高品质的，并且为了在保持现有客户群体的基础上发展新的客户，很多公司都必须以超越客户期望值为目标。

对于像IBM这样的全球化大公司，关心市场实时变化的需求与在公司内部不断提高技能和专业性以满足客户任何需求同样重要。

事实上，托马斯小沃森已经清楚地阐述过，洞察力、创新和灵感都是建立一个无论在任何市场变更和激烈竞争条件下都立于不败之地的不朽企业的必备条件。

1960年，他指出，“立足于服务一直是我们的标志，展望未来，我认为成功和失败的界定越来越多地取决于我们所提供的服务。

我所指的服务并不只是我们在合同里承诺提供的那些，更包括那些高于预期之上的”。

一家公司必须为它的员工提供高于预期之上的解决方案所需的技术。

IBM长期致力于员工的发展，并不仅因为这样做是正确的，更是出于迫切的业务需求。

IBM会根据大量的市场分析和预测对自身定期进行改造。

包括IBM在内的很多公司，为了能够在市场中保持竞争力和立于不败之地，它们必须积极地重组和重新设计业务经营模式。

在公司进行业务形势预测的同时，对于这些趋势所需的技术、素养和能力的预测是同等重要的。

开发端到端的一系列学习流程计划也是至关重要的，因为帮助员工建立多种多样的技能对公司业务是必不可少的。

21世纪向我们展示了一系列新的商业挑战，同时向我们展示了一些随着时间推移稳定演变的机会。

那些完全沉浸于此的员工会抓紧机会学习、进修并加强他们的技能组合。

作为一家高效能的全球化大企业，IBM拥有一个不断学习的企业文化——鼓励员工使用合适的工具与其他不同领域、地域和文化的同事分享他们的知识。

为了达到这种协作水平，地域差异和各部门的分工界限必须被解除，因为只有这样才能逾越障碍以达到更好的交流信息和知识的目的。

IBM的培训战略清晰地表明，“全球化企业需要根本上不同的方式去进行生产、营销和人员调度。

向全球化企业转型的过程中最重要的一个挑战，也是作为当今大多数商业决定的考虑因素，那就是如何在全世界牢牢掌握一系列高价值的技术人才，人才是我们达到长期利润增长的关键因素。

支持学习策略的发展是一项对未来IBM的投资，培训部门的职责在于帮助公司学习、吸收、适应和成长”。

IBM花了大量的资金和精力在全球范围内识别出那些不同的、无法衔接的、多余的和低价值的流程。

这项投资的目的在于在全球范围内有针对性地简化、整合及重复使用最优方法。

这些方法中也包括为了加强现有的技能并发展新技能的员工培训，以及通过提供天时、地利的技能为公司关注市场需求创造机会。

这就是为什么员工完全参与建立他们的知识和技能基础如此重要。

另外，员工在不断提高能力的同时，他们有责任把这些知识传播给公司中的其他人。

随着个人能力的建立，整个公司的能力也会得到加强。

一旦如此，整个公司也会变得更加能够适应市场带来的变化。

适应性强的员工群体的特点是整个公司拥有较高技术和专业水平。

正因如此，企业总是处于随时准备迅速应对客户需求的状态。

随着全球化企业出现的现象之一是企业领导者知道谁拥有技术以及他们在哪里，领导者处于即刻决定

<<敏捷职业发展>>

放开技术去解决全球市场难题或者提供某种解决方案或者服务的位置上。

本书是一本适合每一家企业的书，因为它反映了很多企业都存在的各种各样的问题。本书的主要内容是以实用的方式阐释IBM职业发展计划过程的重塑工程，其主旨是采用一种依托于企业级别通用职业框架的学习和发展方式来吸引、挽留及提高员工的融合度。作者展示了IBM如何开发职业发展的工具和资源，以及如何激发员工利用这些资源去评估自己的技能差距并建立学习计划去弥补差距。

总体来说，IBM在职业发展方面的投资是关于员工有效性和最优性的，在此方面专业性是提高员工绩效乃至公司绩效的重要因素。

随着IBM提高人力资本能力，通过提供在市场上不断增加的股东价值和成果获取利润。

泰德霍夫 IBM学习发展中心副总裁

<<敏捷职业发展>>

内容概要

本书以实用的方式阐释IBM职业发展计划过程的重塑工程，其主旨是采用一种依托于企业级别通用职业框架的学习和发展方式来吸引、挽留及提高员工的融合度，展示了IBM是如何开发职业发展的工具和资源，以及如何激发员工利用这些资源去评估自己的技能差距并建立学习计划去弥补差距。本书适合于每一家企业，因为它反映了很多企业都存在的各种各样的问题，同时也为员工的胜任力和专业技能培养提供了发展路线图。

<<敏捷职业发展>>

书籍目录

- 第1章 在恰当的时间、恰当的地点拥有恰当的技能
 - 1.1 职业发展的重要性
 - 1.2 为什么职业发展对一家公司的战略至关重要
 - 1.3 变革、复杂性及全球化
 - 1.4 职业发展的影响
 - 1.5 职业发展模型
 - 1.6 IBM的方法：职业生涯发展的关键要素
 - 1.7 小结
- 第2章 启动职业发展
 - 2.1 为什么员工会离职
 - 2.2 IBM变革的案例
 - 2.3 职业框架的定义
 - 2.4 职业生涯的定义
 - 2.5 设置专业技能管理的基线
 - 2.6 胜任力和相关行为
 - 2.7 具体职位角色所需的技能
 - 2.8 培养能力
 - 2.9 小结
- 第3章 定义职业发展流程
 - 3.1 概述
 - 3.2 职业发展到底是什么
 - 3.3 职业发展的益处
 - 3.4 在职业发展上所需要的灵活性
 - 3.5 在职业发展道路上前行
 - 3.6 职业发展流程
 - 3.7 小结
- 第4章 挑选最好的人才与培养新员工
 - 4.1 变化中的新员工结构
 - 4.2 为成功的入职采取的行动
 - 4.3 挑选人才
 - 4.4 新员工入职
 - 4.5 引导和培养新员工
 - 4.6 测评成果
 - 4.7 新员工引导计划和入职流程在不断更新
 - 4.8 小结
- 第5章 评估专业技能水平和采取行动来推动业务成功
 - 5.1 概述
 - 5.2 评估组织的专业能力组合——业务持续发展的必备
 - 5.3 将专业技能管理和业务战略相结合
 - 5.4 将员工个人兴趣、职业抱负及技能预测相结合
 - 5.5 支持专业技能发展的工具和实践
 - 5.6 员工的接班人计划——对业务有着战略性的重要意义
 - 5.7 变化的员工人口特征——一项需要评估的因素
 - 5.8 改变管理人才和技能的方式以构筑未来的企业——
什么推动着IBM前进

<<敏捷职业发展>>

- 5.9 为业务的成功而培育人才——IBM之道
- 5.10 揭开职业发展的神秘面纱——IBM制定的整体方案
- 5.11 小结
- 第6章 构建员工和组织的能力
- 6.1 人口动态变化及对成长能力的影响
- 6.2 构建职业生涯
- 6.3 职位角色定义——职业路径的基础
- 6.4 将职业路径付诸行动
- 6.5 为职业发展而获取构建能力的合适的经验
- 6.6 小结
- 第7章 制定有意义的职业发展计划
- 7.1 掌握合适的技能
- 7.2 路线图与全球定位系统
- 7.3 职业发展计划的目的及其重要性
- 7.4 有效的职业发展计划的特点
- 7.5 IBM的职业发展计划
- 7.6 IBM的职业发展计划的未来方向
- 7.7 小结
- 第8章 把协作式学习活动与职业发展计划衔接
- 8.1 概述
- 8.2 协作式学习——知识传递的催化剂
- 8.3 为团队协作构建舞台——协作式学习的一个关键要素
- 8.4 IBM的价值观——富有革新精神的职业生涯的锚地
- 8.5 IBM的职业发展
- 8.6 探索之路：IBM使用创新的手段来辅助学习和发展
- 8.7 小结
- 第9章 测评成果
- 9.1 测评的重要性
- 9.2 衡量职业发展计划的成功
- 9.3 衡量IBM的职业生涯发展
- 9.4 新员工入职计划的测评流程
- 9.5 对参与者、同事和经理的访谈
- 9.6 销售培训的测评流程
- 9.7 IBM的其他测评
- 9.8 职业发展带来的变化

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>