第一图书网, tushu007.com

<<职业规划和接班人管理>>

图书基本信息

书名：<<职业规划和接班人管理>>

13位ISBN编号：9787301132296

10位ISBN编号：7301132298

出版时间：2008-1-1

出版时间：北京大学出版社

作者：威廉·J·罗思韦尔、罗伯特·D·杰克逊、肖恩·C·奈特、约翰·E·林霍尔姆

页数：214

字数：241000

译者：王志刚,高琳

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

内容概要

本书通过大量翔实的实证研究总结了企业组织在整合职业规划和接班人计划过程中的现实背景、战略思考、实施方法以及未来趋势等方面的问题；提供了进行职业规划和接班人计划战略整合的模型方法，并提供其理论依据与成功案例；分析、归纳了企业实践中应用这一方法应该得到的利益和可能的风险与困难。
其研究成果对企业和个人都有极高的现实价值和参考意义。
另一方面，本书在逻辑展开的过程中，引入了很多当今人力资源培训和发展领域的前沿的概念，运用了先进的模型方法。
对这些概念和方法，本书作了较为系统的介绍。
比如职业规划、接班人计划、价值体系、能力模型等。
本书还对某些概念进行了比较甄别。
比如对培训和学习的不同、辅导和训练的不同等作了充分的、清晰的定义。
同时本书也提供了大量的实用工具和模板。
因此，对于培训领域的从业人员或其他读者来说，阅读本书不仅能在整合职业规划和接班人计划战略方法方面得到很多启发，还可以得到上述这些额外的惊喜和收获。
本书附录所提供的资料，对读者了解美国的劳动力市场和相关法律很有帮助。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

威廉·J.罗思韦尔（William J.Rothwell），宾夕法尼亚州立大学人力资源开发教授，罗思韦尔合公司总裁，1979年至今，他一直从事人力资源管理和员工培训与发展方面的研究与实践工作。

书籍目录

第1部分 关于超越职业规划和接班人计划的商业提案：为什么二者必须整合 第1章 对当代企业景况的反思：为什么职业规划和接班人计划必须整合在一起　第2章 整合职业规划和接班人计划项目的方法 第2部分 整合职业规划和接班人计划的基础　第3章 建立基础架构以支持职业规划和接班人计划的整合　第4章 能力模型和价值观系统　第5章 职业规划和接班人计划项目的评价和评估　第6章 职业规划和职业咨询第3部分 整合职业规划和接班人计划的策略　第7章 培训和发展　第8章 指导　第9章 职业训练　第10章 自我导向式学习　第11章 自我评价方法：在新的方法体系中发现价值　第12章 其他方法 第4部分 结论性思考　第13章 问题与答案　第14章 职业规划和接班人计划的未来第5部分 附 录　附录1 什么是员工?答案取决于联邦法律　附录2 对职业咨询能力陈述的介绍　附录3 未来的领导者　附录4 训练与指导的区别

章节摘录

第2章　整合职业规划和接班人计划项目的方法　　公司丑闻、恐怖袭击或者突发疾病造成关键人员流失惨重，而商界、政府机构和非营利组织中的领导层又出现广泛的老龄化，对于这些现象的认识不断提高，使得接班人计划潮涌一般跃升至最高主管经理的视线前端。
正如吉恩(Guinn)曾经写道：“技术运用的增加和经济的全球化强化了市场竞争，同时，为了提高市场份额又对产品和服务的质量和附加价值提出了更高的要求，这些都促使公司领导必须以未来为导向，并提高组织的灵活性。
”执行有效的接班人计划项目减少了关键人才流失的风险，增加了员工的工作满意度，提高了最优质员工与最关键工作互相匹配的可能性。
而且，接班人计划提供了超越其他组织的竞争优势，那些组织都没有足够　　的远见去掌握一个有效的接班人战略。
一个全面的接班人计划流程可以通过认清组织人才库中有什么样的人才可以提供来提高人力资源的任务水平。
　　人力资源管理协会一项人才留存实践调查的结果显示，在超过450名人力资源专家中，有61%的人认为缺少职业规划活动会存在员工流失的潜在风险。
一个原因是，动态的工作场所转换需要形成了员工价值观和对其雇主期望的转变。
员工个人希望加入职业规划活动，以使他们能够把日常工作做得更好，从而在动态的劳动力市场中随时作好被雇用的准备，并能获得内部晋升的机会。
与职业规划相结合的接班人计划项目可以最大限度地减少人才流失的风险，同时开发出适当的人才资源来满足组织未来所面临的竞争挑战的要求。

编辑推荐

你知道吗？
在美国，从1998年到2008年，因退休产生的工作机会数量是因经济发展带来的工作机会的两倍。
全球《财富》500强企业的高层领导每五位中就有一位将在未来几年内具备退休资格。
美国联邦政府80%的高层官员及70 %的中层官员在当前任期内就会具备退休资格。
…… 如何应对这些挑战?本书的作者提借了一套系统化的方法，通过这种方法将员工的职业规划和企业的接班人计划整合在一起，实现员工利益与企业利益的双赢：按班人计划时刻准备满足企业的人才需求，职业观划为员工指明发展方向，识别机会并提高自身技能。
对我国企业来讲，本书所介绍的先进经验尤其重要，它关系着企业的传承与壮大。
我国企业能否做大做强，走向世界，关键在于能否运用好适合自身需要的人才，而这恰恰离不开本书的主题——职业规划和接班人管理。

第一图书网, tushu007.com

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