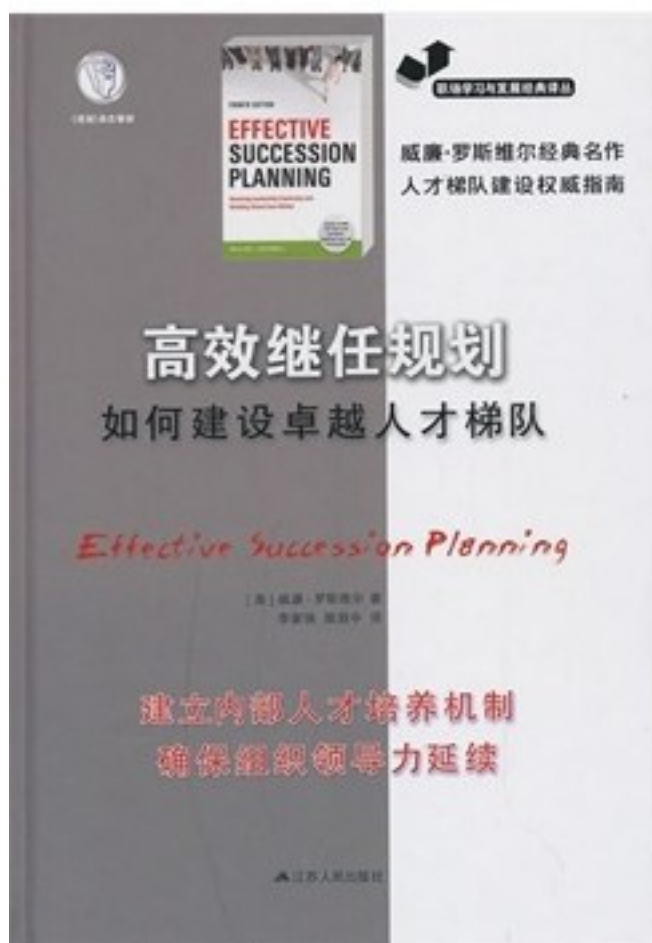


# 高效继任规划



[高效继任规划\\_下载链接1](#)

著者:威廉 罗斯维尔

出版者:江苏人民出版社

出版时间:2014-1-1

装帧:精装

isbn:9787214096821

接班人问题已不是寻找替代那么简单。资深员工离开组织，带走的不仅是他们做事的能力，而且包括他们长年积累下来的聪明才智，这种情况发生在组织的所有岗位和级别。继任规划不只是为高层寻找替代，更重要的是要思考一旦各级富有经验的员工离开并带

走宝贵的机构记忆，组织该怎么办。

无论经济形势是好是坏，继任规划都十分必要。那种只依赖外部劳动力市场获取人才的做法并非上策，因为这种做法忽视了在不同的企业文化中所形成的经验和智慧的独特性。

本书的目的是重新审视继任规划与管理，提供实用的方法，通过在组织内部培养领导人才，确保关键岗位和关键人员领导力的延续。

罗斯维尔关于继任规划的权威性研究和系统方法，给今天的领导者和HR经理们提供了指南——如何应对关键人力资本（key humancapital）变革。

作者介绍:

威廉 J 罗斯维尔博士

美国宾夕法尼亚州立大学教授，人力资源专家，罗斯维尔咨询公司总裁。

自1979年至今，他一直全心投入人力资源管理和员工培训与发展事业，因此，他能把实践经验与个人学术和咨询经历完美地结合起来。作为顾问,罗斯维尔博士服务过的客户在《财富》500强中已超过35家，包括通用汽车、摩托罗拉、富兰克林人寿保险公司等。他的TTT（培训培训师）项目赢得摩托罗拉大学和Linkage公司的全球卓越课程奖。

罗斯维尔涉猎广博，著作等身，已出版书籍80多本，经典作品有《高效继任规划：如何建立卓越人才梯队》《超越培训与发展》《提升在岗培训》《行动学习指南》《基于能力的人力资源管理》等，其中《高效继任规划：如何建立卓越人才梯队》被业界称为人力资源管理的“企业圣经”。

因为在职场学习与绩效改进领域的突出成就，罗斯维尔博士于2012年荣获美国学习与发展协会（ASTD）唯一颁发的职场学习与绩效杰出贡献奖（培训领域的诺贝尔奖）。

目录: 第一部分 继任规划与管理的相关背景

第1章 什么是继任规划与管理？

6个小调研：你能解决这些继任问题吗？

继任规划与管理的定义

继任规划与管理同替代规划、劳动力规划、人才管理以及人力资本管理之间的区别

继任规划与管理的商业意义

开展继任规划与管理工作的原因

不同地域的继任规划与管理

继任规划与管理的现状

关于继任规划的最经典问题：告知还是隐瞒

管理层继任规划，技术层继任规划，或是社会关系继任规划：因何而规划？

最佳实践和方法

确保组织领导力的延续

小结

第2章 影响继任规划与管理的趋势

十个关键趋势

这些趋势对继任规划与管理意味着什么？

小结

第3章 向继任规划与管理的先进方法迈进

有效的继任规划与管理机制的特点

应避免的常见误区

推行继任规划与管理需经历的生命周期：五阶段模式

将全系统转型与肯定式探询融入继任工作：二者的定义与价值

对采用新方法的要求

采用新方法的关键步骤

小结

第4章 胜任力识别、价值观澄清以及伦理：继任规划与管理的关键

什么是胜任力？

胜任力如何应用于继任规划与管理？

开展胜任力识别研究

胜任力模型的作用

胜任力识别、模型建立和胜任力评估的最新发展

关注的重点：管理胜任力还是专业胜任力？

为培养后备力量，探索并采用共性的和具有本企业特色的胜任力开发策略

什么是价值观？什么是价值观澄清？

价值观如何应用于继任规划与管理？

开展价值观澄清研究

价值观澄清的作用

什么是伦理？伦理如何应用于继任规划与管理？

将胜任力、价值观和伦理整合到一起

小结

第二部分 继任规划与管理工作的基础

第5章 证明变革的必要性

评估当前的问题与做法

展现变革的必要性

确认组织需求

将继任规划与管理同组织和人力资源战略相联系

以其他组织的最佳实践和普遍做法为标杆

获得管理人员的承诺

CEO的关键角色

管理人员在继任规划与管理中的角色

确保对继任规划与管理的长期支持

小结

第6章 系统性继任规划与管理机制的建设启动

从何处启动，如何启动

进行风险分析并建立变革承诺

明确工作角色

撰写使命宣言

撰写政策和程序

明确目标群体

明确CEO、高管以及其他人的角色

设定工作重点

处理法律事宜

制定机制推行策略

小结

第7章 继任规划与管理机制的完善

制定工作开展行动计划

沟通行动计划

召开继任规划与管理会议

继任规划与管理中的培训

就继任规划与管理相关的特殊议题为管理者提供咨询

小结

第三部分 评估现状与未来

第8章 分析当前工作需求与个人工作绩效

明确关键岗位  
明确关键岗位工作需求的三种途径  
运用360度评估方式  
绩效评估与绩效管理  
创建人才库：技巧与途径  
超越人才库

小结

第9章 评估未来工作需求与个人潜力  
明确未来关键岗位和人才需求  
明确关键岗位未来工作需求的三种途径  
评估个人潜力：传统方式  
评价中心和工作成果组合的应用  
潜力评估的最新议题

小结

第四部分 消除发展差距：继任规划与管理的实施与评估

第10章 培养内部接班人

检验后备力量  
制定内部晋升政策  
制定个人发展计划  
评估个人发展计划  
培养内部接班人  
领导力开发项目的作用  
教练的作用  
高管教练的作用  
导师的作用  
行动学习的作用  
加速池的作用

小结

第11章 内部培养的替代方案与评估  
关注点在“赶紧了事”而非“管理继任”  
发挥退休人员作用的创新方式  
明确目标

小结

第12章 招聘与继任规划的整合  
什么是招聘？什么又是选拔？  
何时该通过招聘寻找人才？  
内部招聘还是外部招聘：招聘启事与继任规划的整合  
从外部招聘人才  
吸引高潜力人才的创新招聘途径

小结

第13章 人员留任与继任规划的整合  
什么是留任？为什么重要？  
谁应该被留任？  
留任管理的常见误区  
提升人才留任率的系统性方法

小结

第14章 科技手段在继任规划与管理中的应用  
定义在线与高科技手段  
科技应用于何处？  
如何评估和使用科技手段？  
为掌握这些手段，继任规划与管理协调员需要哪些能力？

小结

第15章 继任规划与管理工作的评估  
什么是评估？

用什么指标评估继任规划与管理工作？  
应该评估哪些方面？  
如何评估？  
如何运用平衡计分卡和人力资源仪表盘评估继任规划与管理工作？  
小结  
第16章 继任规划与管理的未来  
十五大预测  
小结  
附录1 有关继任规划与管理的常见问题  
附录2 继任规划与管理案例  
• • • • • [\(收起\)](#)

[高效继任规划\\_下载链接1](#)

标签

- 人力资源
- 管理
- 梯队建设
- 人才发展
- HR
- 管理学
- 社会
- 人力资源管理

评论

满篇废话

-----  
组织行为学参考 胜任力，领导力

-----  
成体系

-----  
美国人做学问是真的厉害 也许是因为我们坐在教室里时间太长了  
所以都不知道怎么做学问了 翻过一遍不算什么 还要继续往深入学习  
还有很多东西需要去看哟

-----  
是关于继任规划的操作指导书，很有中国管理类书籍的特点，少了很多西方式的思辨。  
可以参考。

-----  
成体系的介绍系统继任管理体系建设，从前期项目启动到项目评估/结果应用。干货不少，但具体细节实操内容不太多。更多是观点和体系的输出。

-----  
[高效继任规划 下载链接1](#)

书评

-----  
[高效继任规划 下载链接1](#)