

<<继任计划>>

图书基本信息

书名：<<继任计划>>

13位ISBN编号：9787502823917

10位ISBN编号：7502823913

出版时间：2004-1

出版时间：地震出版社

作者：李飞

页数：290

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>

<<继任计划>>

内容概要

如果一个成功企业的行政总裁仍没有选好并培养自己的接班人，那这个公司在战略思维上的弱点就暴露无遗。

领导者不要等有了职位空缺才考虑该提升谁，结果只会让企业破产，精明的领导者应该有计划地拟定一个继任计划，这样才能确保一批高素质的人及时补充到重要的岗位上。

如果企业能够确保有一批训练有素、经验丰富、关于自我激励的优秀人才接任未来的重要岗位，这样做更好地为企业的关键员工订立更高的目标，把他们留住以确保重要岗位都有称职的人可以接替。

<<继任计划>>

书籍目录

案例1 联合利华：提前行动，抓住人才
案例2 英特尔：聪明人的选择
案例3 联想：由珍珠到项链
案例4 微软：我们最优秀的人
案例5 爱立信：求才有道
案例6 上海通用：从招聘到培训
案例7 朗讯：一个简简单单的“抢”字
案例8 摩托罗拉：最大限度的尊重
案例9 思科：求才有路留才也有道
案例10 通用公司：CEO继任计划
案例11 大中华：“识、选、用、聚”的完美结合
案例12 三星：用人的计谋
案例13 玛丽凯：人才是企业最重要的资源
案例14 天天集团：人才至上
案例15 富士通公司：人事制度改革战略
案例16 松下：最成功的用人之道
案例17 壳牌集团：招聘的理念
案例18 三孔啤酒：赛马胜过相马
案例19 印度塔塔集团：“聚”的艺术
案例20 西门子：人才开发与培训
案例21 宁夏银川橡胶厂：培训师的角色
案例22 麦当劳：培育经理
案例23 西南航空：以人为先
案例24 大同防护：找到真正的激励因子
案例25 清华同方：股票期权计划
案例26 沃尔玛：完善的激励机制
案例27 广西LG：工资新制度
案例28 德国大众：时间有价值
案例29 索尼：目标激励的先锋
案例30 华仁集团：以培训留人才
案例31 视新广告：感性与理性的融合
案例32 迪斯尼公司：先进的人力资源管理
案例33 海尔：走向国际化的人力资源战略
案例34 西安杨森：“鹰”与“雁”的文化
案例35 艾科公司：深度的人力资源开发
案例36 三洋制冷：自我改善
案例37 北大方正：科技人才战略

<<继任计划>>

媒体关注与评论

计划性与持久性是人力资源管理的两个基本要点。一个公平、系统的继任计划程序将促使企业管理高层的早期确定，高素质员工的保留，管理者对未来角色挑战的准备更为有效的提高以及建立企业持续经营和稳定的人力资本，促进企业更为健康、持久地发展。

<<继任计划>>

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>