
PeopleSoft Enterprise 人力资源

9.1 PeopleBook : 职业发展计划和继任计划

2010十二月

PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 职业发展计划和继任计划
SKU hrms91hhcs-b1210-zhs

Copyright © 1988, 2010, 版权所有。Oracle 和/或其附属机构。保留所有权利。

商标公告

Oracle 是 Oracle Corporation 和/或其附属公司的注册商标其它名称可能是其各自所有者的商标。

许可证限制保证/相应损坏免责声明

本软件和相关文档是根据许可证协议提供的，该许可证协议中规定了关于使用和公开本软件和相关文档的各种限制，并受知识产权法的保护。除非在许可证协议中明确许可或适用法律明确授权，否则不得以任何形式、任何方式使用、拷贝、复制、翻译、广播、修改、授权、传播、分发、展示、执行、发布或显示本软件和相关文档的任何部分。除非法律要求实现互操作，否则严禁对本软件进行逆向工程设计、反汇编或反编译。

保证免责声明

此文档所含信息可能随时被修改，恕不另行通知，我们不保证该信息没有错误。如果贵方发现任何问题，请书面通知我们。

受限权限公告

如果将本软件或相关文档交付给美国政府，或者交付给以美国政府名义获得许可证的任何机构，必须符合以下规定：

U.S. GOVERNMENT RIGHTS

Programs, software, databases, and related documentation and technical data delivered to U.S. Government customers are "commercial computer software" or "commercial technical data" pursuant to the applicable Federal Acquisition Regulation and agency-specific supplemental regulations. As such, the use, duplication, disclosure, modification, and adaptation shall be subject to the restrictions and license terms set forth in the applicable Government contract, and, to the extent applicable by the terms of the Government contract, the additional rights set forth in FAR 52.227-19, Commercial Computer Software License (December 2007). Oracle USA, Inc., 500 Oracle Parkway, Redwood City, CA 94065.

危险应用公告

本软件是为了在各种信息管理应用领域内的一般使用而开发的。它不应被应用于任何存在危险或潜在危险的应用领域，也不是为此而开发的，其中包括可能会产生人身伤害的应用领域。如果在危险应用领域内使用本软件，贵方应负责采取所有适当的防范措施，包括备份、冗余和其它确保安全使用本软件的措施。对于因在危险应用领域内使用本软件所造成的一切损失或损害，Oracle Corporation 及其附属公司概不负责。

第三方内容、产品和服务免责声明

本软件和文档可能提供了访问第三方内容、产品和服务的方式或有关这些内容、产品和服务的信息。对于第三方内容、产品和服务，Oracle Corporation 及其附属公司明确表示不承担任何种类的担保，亦不对其承担任何责任。对于因访问或使用第三方内容、产品或服务所造成的任何损失、成本或损害，Oracle Corporation 及其附属公司概不负责。

目录

前言

PeopleSoft Enterprise 人力资源职业发展规划和继任计划前言	vii
PeopleSoft 应用程序	vii
PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础	vii
PeopleBook 和 PeopleSoft 在线书库	vii

第 1 章

职业发展规划和继任计划入门	1
职业发展规划和继任计划概述	1
职业发展规划和继任计划业务流程	1
职业发展规划和继任计划集成	2
职业发展规划和继任计划实施	2

第 2 章

职业发展规划	3
了解职业发展规划	3
职业发展规划	3
先决条件	4
设置人力资源职务数据	4
设置概要文件	5
设置培训方案	5
创建职业发展途径	5
了解职业发展途径	5
用于创建职业发展途径的页面	7
为职务代码定义职业发展途径	7
创建职业发展规划	8
了解职业发展规划	8
用于创建职业发展规划的页面	9
输入员工职务、地点和可用性首选项	10

定义员工职业发展途径	12
员工潜力评级	15
输入职业发展目标	15
输入职业发展顾问数据	16
评估员工职业发展优势与发展方向	17
输入和更新培训方案	19
添加职业发展计划	21
检查员工职业发展数据	22
了解员工职业发展数据	22
用于检查员工职业发展数据的页面	22
查看员工职务发展途径	23
查看汇总信息	23
检查生涯晋升	24
了解生涯晋升图表	24
用于查看生涯晋升图表的页面	25
查看生涯晋升	25
运行职业报告	27
用于运行职业报告的页面	27
创建职业详细信息（按人员）报告	28
（法国）员工评等	34
管理职业发展计划自助服务	34
了解职业发展计划自助服务	35
用于管理职业发展计划的自助服务页面	35
定义职业发展途径	36
查看内部简历	38

第 3 章

继任计划	41
了解继任计划	41
继任计划	41
（美国联邦）继任计划	42
先决条件	42
设置 HRMS 核心数据	43
设置职务数据	43
定义关键职位	43
定义关键职务代码	43
标识关键员工	44

设置概要文件	44
设置职业发展计划	44
确定潜在候选人	45
设置继任计划	45
用于设置继任计划的页面	45
定义继任计划默认值	46
定义评等框	48
创建继任计划	50
用于创建继任计划的页面	51
输入继任计划数据	52
选择候选人	53
比较继任标准	55
查看特定职位的候选人	58
管理人才库	59
了解人才库	59
用于创建人才库的页面	59
设置人才库种类	60
管理人才库	60
评估人才评等分配	62
关联学习方案与人才库	63
管理继任树	64
构建继任树	64
添加和查看继任树的详细信息	65
管理继任计划	67
了解继任 360°	67
用于管理继任 360° 的页面	68
配置继任 360°默认搜索标准	68
配置继任 360° 组织图表层次结构	69
配置继任 360° 概要文件内容	72
配置继任 360° 继任就绪图例	74
访问继任 360°	75
检查职业发展汇总	79
用于检查职业发展汇总的页面	79
运行继任报告	80
了解继任报告	80
用于运行继任报告的页面	81
关键人员/职务代码/职位	81
继任计划自助服务	84
继任计划中使用的自助服务页面	85

索引 **87**

PeopleSoft Enterprise 人力资源职业发展计划和继任计划前言

本前言讨论：

- PeopleSoft 应用程序。
- PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础。
- PeopleBook 结构。

PeopleSoft 应用程序

本书涉及以下 PeopleSoft 应用程序：PeopleSoft Enterprise 人力资源职业发展计划和继任计划。

PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础

此外，文档的姐妹篇《PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础 PeopleBook》提供了有关系统设置和设计的基本信息。每个 PeopleSoft 应用程序系列均有自己的版本的此文档。

注意：有关“职业发展计划”和“继任计划”的一个或多个页面是以延迟处理模式运行的。延迟处理将在《PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础 PeopleBook》的前言中介绍。

PeopleBook 和 PeopleSoft 在线书库

名为“PeopleBook 和 PeopleSoft 在线书库”的配套 PeopleBook 包含一般信息，其中包括：

- 了解 PeopleSoft 在线书库以及相关文档。
- 如何将 PeopleSoft 文档的意见和建议发送到 Oracle。
- 如何访问托管 PeopleBook，可下载 HTML 格式 PeopleBook，可下载 PDF 格式 PeopleBook 以及文档更新。
- 了解 PeopleBook 结构。
- PeopleBook 中使用的排印惯例和视觉提示。
- ISO 国家/地区代码和货币代码。

- 涉及到多个应用程序的 PeopleBook。
- PeopleBook 中使用的通用元素。
- 导航 PeopleBook 界面以及搜索 PeopleSoft 在线书库。
- 显示和打印 PeopleBook 中的屏幕快照和图形。
- 如何管理本地安装的 PeopleSoft 在线书库，包括网站文件夹。
- 了解文档集成以及如何将自定义文档集成到书库。
- 在应用程序字段中发现的应用程序缩写。

你可以在在线 PeopleBook 书库的"PeopleBook 和 PeopleSoft 在线书库"中找到您的 PeopleTools 版本。

第 1 章

职业发展计划和继任计划入门

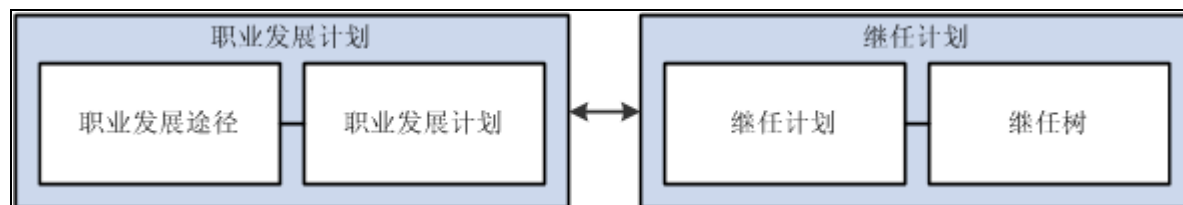
本章概述了"职业发展计划"和"继任计划"流程，并讨论了：

- 职业发展计划和继任计划业务流程。
- 职业发展计划和继任计划集成。
- 职业发展计划和继任计划实施。

职业发展计划和继任计划概述

"职业发展计划"和"继任计划"是"人力资源"中两个独立的业务流程，但这两个流程已经相互集成。"职业发展计划"业务流程可以创建默认职业发展途径，并为组织中的员工设计个人职业发展计划。"继任计划"业务流程可以使用"PeopleSoft 树管理器"构建图形化的继任树，并创建继任计划来标识关键职位和重要的目标候选人。

下图说明了"人力资源"中的"职业发展计划"和"继任计划"业务流程：



职业发展计划和继任计划业务流程

注意：可以单独实施"职业发展计划"业务流程和"继任计划"业务流程。

职业发展计划和继任计划业务流程

"职业发展计划和继任计划"提供以下业务流程：

- 管理职业发展计划。
- 管理继任计划。

本 PeopleBook 文档中有关业务流程的章节将对这些业务流程进行介绍。

职业发展计划和继任计划集成

"职业发展计划"和"继任计划"与以下 PeopleSoft 应用程序集成：

- HRMS 应用程序。
- 其他 PeopleSoft 应用程序。
- 第三方应用程序。

本 PeopleBook 文档中有关实施的章节将对集成注意事项进行介绍。

有关第三方应用程序集成的补充信息，请访问 My Oracle Support 网站。

职业发展计划和继任计划实施

"PeopleSoft 设置管理器"允许基于实施的功能生成组织设置任务列表。设置任务包括必须设置的组件（以向组件表中输入数据时必须遵循的顺序列出），以及指向相应的 PeopleBook 文档的链接。

其他信息来源

在实施的计划阶段，应充分利用 PeopleSoft 提供的所有信息来源，包括安装文档、表加载序列、数据模型以及业务流程图。

另请参见

《Enterprise PeopleTools PeopleBook : PeopleSoft 设置管理器》

第 2 章

职业发展计划

本章概述了职业发展计划，列出先决条件，并讨论如何：

- 创建职业发展途径。
- 创建职业发展计划。
- 检查员工职业发展数据。
- 检查生涯晋升。
- 运行职业报告。
- （法国）对员工进行评等。
- 管理职业发展计划自助服务。

了解职业发展计划

本节讨论：

职业发展计划

职业发展计划

留住和激励员工是组织获得成功的重要方面。使用"人力资源"中的"职业发展计划"业务流程能够确保组织充分发挥员工的才能。职业发展计划可以对员工进行评估和评级、记录职务首选项、创建职业发展途径、制定职业发展长期目标、指定职业发展顾问、确定职业发展能力、设计培训计划和创建职业发展计划。

要实施"职业发展计划"业务流程，请执行以下操作：

1. 执行先备任务。
2. 创建职业发展途径。
3. 创建职业发展计划。

所有设置完成之后，通过定期检查员工数据并运行职业报告，可以管理组织成长，根据随时间不断变化的需求来相应地调整职业发展途径和职业发展计划。

集成

"职业发展计划"业务流程与以下业务流程集成：

- "人力资源"中的"管理概要文件"业务流程。

请参见《PeopleSoft 企业人力资源 9.1 PeopleBook 管理概要》，"管理概要"。

- "人力资源"中的"管理培训"业务流程。

请参见第 2 章，"职业发展计划"，设置培训方案，第 5 页。

先决条件

在"人力资源"中设置"职业发展计划"业务流程之前，请执行以下任务：

1. 设置 HRMS 基本数据，如部门代码、业务单位和地理位置。
2. 设置员工的"人力资源"职务数据。
3. （可选）设置职务和员工概要文件。
4. （可选）设置员工的培训方案。

另请参见

《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook：管理员工团队》，"扩充员工团队"

设置人力资源职务数据

"员工团队管理"表中必须有员工职务数据，然后才可使用"职业发展计划"页面。如果已经实施了多个业务单位和集合 ID，那么要使用和创建的信息将取决于如何为用户 ID 设置业务单位和集合 ID 功能。必须定义在默认职业发展途径中使用的职务代码，以将"职务代码"表中的标识信息填写到"职业发展途径"表中。

为了便于查看员工以前的工作经历，可以从"职业发展计划"业务流程访问"以前的工作经历"页面。

请参见《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook：管理员工团队》，"设置管理员工团队业务流程"。

设置概要文件

使用"管理概要文件"业务流程可以为组织中的职务和员工创建概要文件。职业发展计划的一个重要部分是明确员工的优势与发展方向，建立引导员工在其发展方向上不断进步的目标。可以将员工的能力从员工概要文件复制到其职业发展计划，或从职业发展计划复制到其概要文件。

使用"管理概要文件"业务流程可以指定人员的当前地点、地点首选项、地理位置首选项、国际首选项和出差。

在《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook：管理概要文件》中将讨论这些概要文件。

请参见《PeopleSoft 企业人力资源 9.1 PeopleBook 管理概要》，"管理概要"。

请参见第 2 章，"职业发展计划"，评估员工职业发展优势与发展方向，第 17 页。

设置培训方案

使用"管理培训"业务流程可以帮助员工开发其当前职位所需的技能，获得下一个职位所需的知识，并开发备选职业发展途径。在《PeopleSoft Enterprise 人力资源 PeopleBook：管理培训》中将讨论这些培训方案。

可以将一个或多个培训方案链接到某个职务代码，从而给具有此职务代码的员工建立默认培训方案。也可以将培训课程默认设置到员工职业发展计划中，以便为每个员工配置满足个人需求的培训。

请参见第 2 章，"职业发展计划"，输入和更新培训方案，第 19 页。

创建职业发展途径

要创建职业发展途径，请使用"地理位置首选项"(GEOG_PREF_TBL) 组件和"职业发展途径表"(CAREER_PATH_TBL) 组件。

本节概述了职业发展途径，并讨论如何为职务代码定义职业发展途径。

了解职业发展途径

应为关键职务代码或所有职务代码设置默认职业发展途径。使用默认职业发展途径可以：

- 创建职务的层次结构或网络结构。
- 识别合理的生涯晋升和职务关系。
- 节省制定员工职业发展计划所花费的时间。
- 节省制定员工继任计划所花费的时间。

例如，可以仅为高于某个管理人员级别的职务代码调整职业发展途径，以确保其中的员工获取必要的工作经验，为晋升到更高级别的管理职位做准备。

职业发展变动层次

职业发展变动层次通常显示职业发展途径中职务晋升的层次形式，职业发展变动的下一个层次以前一个层次的职务代码为基础。

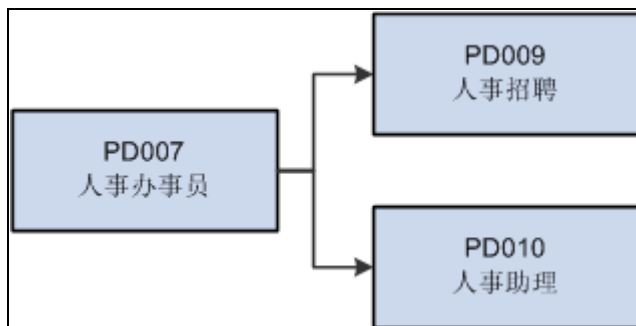
以"职务代码"为 PD007 的"人事办事员"的默认职业发展途径为例。当前职务第一次变动为"人事助理"，进而导致第二次变动为"人事招聘专员"，第三次变动为"人事负责人"等等。一个职业发展途径中最多可定义九次职业发展变动。

下表列出了三次职业发展变动：

职业发展变动层次		职务代码	职位
	当前职务	PD007	人事办事员 GS-0203
1	当前职务的第一次变动	PD010	人事助理 GS-0203-06
2	当前职务的第二次变动	PD101	人事招聘专员 GS-0212-09
3	当前职务的第三次变动	PD107	人事负责人 GS-0201-13

某些职务代码在特定职业发展变动层次上存在多种职务变动可能。例如，"职务代码"为 PD007 的"人事办事员"有两个职务选项可作为当前职务的第一次变动："职务代码"为 PD010 的"人事助理"以及"职务代码"为 PD009 的"人事招聘助理"选项（表中未显示）。

下图说明一个职务代码可以有多种职务变动：



职业发展途径选项

如果在职业发展变动层次上有多个职务选项，则使用选项号码，按正确顺序对职务代码进行排序。

用于创建职业发展途径的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
地理位置首选项	GEOG_PREF_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，员工团队发展，职业发展计划，地理位置首选项，地理位置首选项	在职业发展计划组件中定义工作调动的地理区域。
职业发展途径表	CAREER_PATH_TBL	设置 HRMS，产品相关设置，员工团队发展，职业发展计划，职业发展途径表，职业发展途径表	为职务代码定义默认职业发展途径。

为职务代码定义职业发展途径

访问"职业发展途径表"页面（设置 HRMS，产品相关设置，员工团队发展，职业发展计划，职业发展途径表，职业发展途径表）。

职业发展途径表

业务单位: US004 职务代码: 310015 Consultant-Senior

描述: 管理

默认薪资详细信息

集合 ID: SHARE 薪资计划: KU01 薪等: 006 管理人员级别: 非管理人员

职业发展变动 查找 | 全部查看 第一项 | 1/2 | 最后一项

*职业发展变动: 目前职务的第一次变更

—— 职务详细信息 —— 薪资详细信息 ——

职业发展变动的职务选项 查找 | 查看 1 第一项 | 1-3/3 | 最后一项

前一个移动选项	选项号码	业务单位	职务代码	职称	管理人员级别	职务职责	集合 ID	计划	薪等	
1	1	GBIBU	KU078							<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>
1	2	GBIBU	KU055							<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>
1	3	GBIBU	KU116							<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>

"职业发展途径表"页面

默认薪资详细信息

与所选职务代码关联的集合 ID、薪资计划、薪等、管理人员级别在"默认薪资详细信息"组框中显示。这些字段仅供参考。

职业发展变动

职业发展变动

选择职业发展变动层次。"第一次变更"定义从所选职务代码做出的第一次变动，而"第九次变更"是最后一次变动。任何职业发展变动都可包含多个职务代码，以反映同一管理人员级别上的变动，以及晋升到更高管理人员级别的变动。

前一个移动选项

标识当前变动的前一个移动选项号码（仅当前一次变动有多个选项时）。

选项号码

如果所选职业发展变动层次有多个职务代码选项，则输入选项号码。使用选项号码对职务代码进行排序。

职务代码

为职业发展变动层次选择职务代码。

退出"职务代码"字段时，系统将填写职务详细信息（"职称"、"管理人员级别"和"职责"字段）以及薪资详细信息（"集合 ID"、"计划"和"薪等"字段）。系统使这些字段不可用。

创建职业发展计划

要创建职业发展计划，请使用"创建职业发展计划"(CAREER_PLAN) 组件。

本节概述了职业发展计划，并讨论如何：

- 输入员工职务、地点和可用性首选项。
- 定义员工职业发展途径。
- 为员工潜力评级。
- 输入职业发展目标。
- 输入职业发展顾问数据。
- 评估员工职业发展优势与发展方向。
- 同步能力数据。
- 输入和更新培训方案。

了解职业发展计划

使用"创建职业发展计划"组件可输入有关员工当前职位、能力、优势以及未来职业发展意愿的信息。可使用此信息帮助制定员工职业发展计划，为关键职位维护可用的候选人群。

每当员工职务变更时都要创建新的职业发展计划，以确保职业发展计划基于当前职务信息。以前的职业发展计划可以作为参考，用于了解培训、目标和评级等元素随时间的变化情况。

记录来自多个来源的输入

如果要从多个或多组人员收集有关员工的反馈信息，且每位评估人员有不同的建议，则不要在每次有人提供信息时都创建新的职业发展计划。而是应该通过指定输入评估类型来标识信息提供者。对于各种评估赋予适当权重，然后，指定一个综合等级，将其包含到已批准的职业发展计划中。

用于创建职业发展计划的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
职业发展计划	CAREER_PLAN1	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展计划	输入员工的职务首选项和地理位置首选项；指出可否向新职位变动。
职业发展途径	CAREER_PLAN2	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展途径	定义员工的职业发展途径；修改默认职业发展途径；配置职务晋升。
当前职位描述	CAREER_POSN_SEC	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展途径 单击"职位详细描述"链接。	查看在"创建职业发展计划 - 职业发展途径"页面中选择的职位的描述。
当前职务代码描述	CAREER_JOB_CD_SEC	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展途径 单击"职务代码详细描述"链接。	查看在"创建职业发展计划 - 职业发展途径"页面中选择的职务代码的描述。
职业发展评级和潜力	CAREER_PLAN3	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展评级和潜力	显示如何将员工与其同级人员进行比较，并指出其潜力。
职业发展目标	CAREER_PLAN4	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展目标	为员工输入短期和长期职业发展目标。

页面名称	定义名称	导航	使用
职业发展顾问	CAREER_PLAN5	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展顾问	指定职业发展顾问。
职业发展优势/发展方向	CAREER_PLAN6	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展优势/发展方向	记录和评估员工的职业发展优势与发展方向。
职业培训计划	CAREER_PLAN7	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业培训计划	输入或更新所选员工的培训方案；使用或修改员工职务代码的默认培训方案。
职业发展计划	CAREER_PLAN8	员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展计划	帮助员工在下次绩效考核或下一职业发展计划期间到来之前，在其发展方向上取得进步。

输入员工职务、地点和可用性首选项

访问"职业发展计划"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展计划）。

职业发展计划(C)	职业发展途径(P)	职业发展评级和潜能(R)	职业发展目标(G)	职业发展顾问(M)	职业发展优势/发展方向(S)
Antonio Santos		人员 ID:		KU0010	
<div style="text-align: right;"> 职业发展计划 查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项 </div>					
*生效日期:	<input type="text" value="2010/12/20"/>	职业发展计划考核日期:	<input type="text"/>		
任职期满日期:	<input type="text"/>	预计退休日期:	<input type="text" value="2037/08/09"/>		
替换日期:	<input type="text"/>	角色剩余时间:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
损失影响:	<input type="text"/>	离职风险:	<input type="text"/>		
机动首选项					
员工愿意					
<input type="checkbox"/> 愿意调派		<input type="checkbox"/> 接受国际外派		<input type="checkbox"/> 愿意出差	
调动阻碍					
障碍:					
希望工作的地点					
第一选择			第二选择		
业务单位:			业务单位:		
地点:			地点:		
地理位置首选项			国际首选项		
首选项 1:			国家 1:		
首选项 2:			国家 2:		
首选项 3:			国家 3:		

"职业发展计划"页面

- 预计退休日期** 该字段将自动填写员工满 65 岁时的日期。如果该日期不是员工的实际退休日期，请输入正确的日期。
- 替换日期** 输入将替换当前员工的人员预定到达日期。
- 角色剩余时间与[时间期间]** 输入员工当前职位的剩余时间长度，并选择计量单位（月或年）。
- 损失影响** 选择当该员工离开当前职位后对组织的影响。值包括："高"、"中"和"低"。
- 离职风险** 选择该员工离开当前职位所带来的总体风险。值包括："高"、"中"、"低"。
- 生成 IDP** 此按钮仅对美国联邦用户显示。
单击此按钮可显示"打印个人发展计划 (IDP) 操作"页面，在该处可以提交职业发展计划以供审批，以及打印已完成的计划。

"职业发展计划"页面的"机动首选项"区域中的字段显示在"人员概要文件"页面上针对指定人员 ID 指出的首选项。

定义员工职业发展途径

访问"职业发展途径"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展途径）。

职业发展计划(C)		职业发展途径(P)		职业发展评级和潜能(R)		职业发展目标(G)		职业发展顾问(M)		职业发展优势/发展方向(S)		职业培训计划(T)	
Antonio Santos				人员 ID:		KU0010							
职业发展途径												查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项	
生效日期:	2010/12/20			考核日期:	履历								
业务单位:	US006	GBI BU for US006		职务代码:	170005	Admin Asst							
部门:	10000	HR		职位:	19000018	Admin Asst							
地点:	US HQ			薪等:	004								
薪资计划:	KU01												
主管级别:													
评估类型												查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项	
*评估类型:												+ -	
可能的未来移动												查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项	
前一个移动选项:	1			*职业发展变动:								+ -	
选项号码:	1			目标日期:									
职位:													
*就绪状态:				管理人员级别:									
薪资计划:				薪等:									
业务单位:													
部门:													
职务代码:													
更新发展计划													

"职业发展途径"页面

职业发展途径

单击此按钮可根据默认职业发展途径为员工职务代码创建职业发展途径。如果为该职务代码定义了职业发展途径，系统将填写"未来可能职位"滚动区中的大多数信息。如果员工职业发展途径与默认途径不同，则必须按要求更改这些字段。

保存职业发展计划后，"职业发展途径"按钮不可用。但是，每次为员工创建新的职业发展计划，系统都会激活此按钮，且您可以在新计划中使用默认途径。有关创建默认职业发展途径的信息，请参见"设置默认职业发展途径"。

注意：系统使用相关日期（职业发展计划日期）确定员工的职务代码。如果自职业发展计划日期之后员工已变更职务，则默认职业发展途径以前一个职务代码为基础。要确保职业发展计划基于员工的当前职务，每当员工变更职务时都要创建一个新的职业发展计划，并设置生效日期，以便与"职务数据"页面中的生效日期相匹配。

评估类型

在每个职业发展计划内可有多种评估类型。某些人员（例如员工的主管或职业发展顾问）可以就员工应变动到的下一职务提出建议。因为他们输入的信息只在同一时间范围内产生影响，所以应为这些信息创建新的评估类型记录而不是新的职业发展计划。

评估类型

选择评估类型，指出评估员工信息的人员。如果已单击"职业发展计划"按钮，则使用"已批准/正式"填写此字段。要在继任计划中使用此评估，必须选择"已批准/正式"。

可能的未来移动

前一个移动选项

如果前一次变动有多个选项，则为当前变动输入前一个移动选项号码。对于任何职业发展途径的第一次变更，或者对于前一个移动仅有一个选项的任何变动，此字段不可见。

职业发展变动

选择要定义的职业发展变动。

"第一次变更"是职业发展途径中的第一次变动。此选项定义员工离开当前职务将进入的职务，以及员工可以就任该职务的时间。最多可定义九次变动。"第九次变更"是员工职业发展途径中的最后一次变动。此选项定义从当前职务变动到的第九个职务。

选项号码

如果要在一个职业发展变动层次包括多个职务代码，则插入选项号码，按选择顺序对职务代码排序。

职位	<p>如果要按职位驱动部分或全部人力资源，可从可用选项中选择职位编号。</p> <p>从此字段中移出时，系统将填写"业务单位"、"部门"和"职务代码"字段，还显示与此职位相关联的职称、薪资计划、薪等、管理人员级别以及职务职责。</p> <p>如果只是部分性地使用职位管理，不想在此职业发展变动中使用职位，则删除职位编号。</p>
就绪状态	<p>从以下选项中选择员工此次职务变动的估计准备时间：</p> <p>1 - 2 年：员工将在两年之内准备好职务变动。</p> <p>3 - 5 年：员工将在三到五年之内准备好职务变动。</p> <p>紧急情况：员工的职务变动已过期，需要尽快变动。</p> <p>已就绪：员工现在已做好职务变动的准备。</p> <p>退休：员工不会从此职位调动到其他职位，例如，接近退休年龄的员工。</p> <p>系统在"继任计划"中使用此信息显示有变动阻碍（妨碍继任候选人晋升）的人员。</p>
联邦数据	<p>此链接仅对美国联邦用户显示。</p> <p>单击此链接可显示"联邦潜在职位"页面，在该页面中可输入有关潜在职业发展变动的详细信息。</p>
部门	<p>如果知道，则选择职务部门。此字段是可选的。在"部门"表中创建部门。集合 ID 决定可查看的部门。</p>
职务代码	<p>从可用选项中为职业发展变动选择职务代码。当选择职务代码并退出此字段时，系统显示相关联的职称、薪资计划、薪等、管理人员级别和职务职责。使用"职务代码"表可创建职务代码。</p>
更新发展计划	<p>单击此按钮后，系统会将员工的当前人员概要文件同此调动的关联职务代码或职位概要文件进行比较。系统将标识以下在"职业发展计划"页面上插入的能力差异和其他概要文件区段：</p> <ul style="list-style-type: none">• 能力和其他评等项，其中插入了低于职务概要文件要求的评等。• 要求的职务概要文件项，在员工概要文件中没有为其插入评等。• 具有多个评等的人员概要文件项，其中插入了低于职务概要文件要求的评等。 <p>将已确定的能力和其他项插入到职业发展计划后，系统将打开"职业发展计划"页面。这样用户便可以更新所有相关信息，如估计完成日期等。</p>

员工潜力评级

访问"职业发展评级和潜力"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展评级和潜力）。

The screenshot shows the '职业发展评级和潜力' (Career Development Rating and Potential) page for employee Antonio Santos (ID: K00010). The page includes a navigation bar with tabs for various career development functions. The main content area displays the following information:

- 生效日期:** 2010/12/20
- 考核日期:** (blank)
- 业务单位:** US006 GBI BU for US006
- 职务代码:** 170005 Assistant-Administrative
- 部门:** 10000 Human Resources
- 主管级别:** (blank)

Below this information are two tables:

强制评级				
考核日期	评级	总数	评级类型	备注
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

职业发展潜力		
考核日期	评等	考核者备注
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

"职业发展评级和潜力"页面

要获取更具代表性的员工技能和晋升信息，请输入不同类型的评级。

总数 输入参与员工评级的总人数。

为了说明能力评级和职业发展潜力怎样共同发挥作用，以 John Smith 工程师为例。他在有相同职务代码的 200 名工程师当中排名第二。如果仅考虑能力评级，执行委员会可能会认为他是调动到科威特的一个重要项目的候选人。但是 John 即将退休，并热爱他当前在巴林的职位，不想再调动到其他地方。这样，可在他的职业发展潜力评估中注明他的评等为"称职"，以指出他不想再调动到其他地方。

输入职业发展目标

访问"职业发展目标"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展目标）。

职业发展计划(C) 职业发展途径(P) 职业发展评级和潜能(R) 职业发展目标(G) 职业发展顾问(M) 职业发展优势/发展方向(S) 职业培训计划(T)

Antonio Santos 人员 ID: KU0010

职业发展目标 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

生效日期: 2010/12/20 考核日期:

业务单位: US006 GBI BU for US006

职务代码: 170005 Assistant-Administrative

部门: 10000 Human Resources

主管级别:

短期职业目标 自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一项 1/1 最后一项

估计完成日期	实际完成日期	目标 (1 - 3 年内)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

长期职业发展目标 自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一项 1/1 最后一项

估计完成日期	实际完成日期	目标 (3 - 5 年内)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

"职业发展目标"页面

输入短期目标

此按钮仅对美国联邦用户显示。
单击此按钮从员工最近的评估中导入目标。

实际完成日期

输入员工实现目标的实际日期。

目标 (1 - 3 年内)

在此字段中输入短期目标。如果要在"人力资源"中跟踪员工考核，则使用此处输入的短期目标作为员工考核的短期目标的基础。

输入长期目标

此按钮仅对美国联邦用户显示。
单击此按钮从员工最近的评估中导入目标。

目标 (3 - 5 年内)

在此字段中输入长期目标。如果要在"人力资源"中跟踪员工考核，则使用此处输入的长期目标作为员工考核的长期目标的基础。

输入职业发展顾问数据

访问"职业发展顾问"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展顾问）。

职业发展计划(C)	职业发展途径(P)	职业发展评级和潜能(R)	职业发展目标(G)	职业发展顾问(M)	职业发展优势/发展方向(S)	职业培训计划(T)
Antonio Santos		人员 ID: K10010				
职业发展辅导详细信息 查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项						
生效日期:	2010/12/20		考核日期:			
业务单位:	US006	GBI BU for US006				
职务代码:	170005	Assistant-Administrative				
部门:	10000	Human Resources				
主管级别:						
职业发展辅导者详细信息 自定义 查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项						
名称	辅导者标题	辅导者类型	估计日期	完成日期	职业发展目标	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

"职业发展顾问"页面

针对不同的职业发展目标，员工可有多名不同类型的顾问。

- | | |
|---------------|-----------------------|
| 姓名 | 输入员工顾问的姓名。 |
| 辅导者类型 | 从列表中选择辅导者类型。 |
| 估计日期 | 输入完成此辅导活动的估计日期。 |
| 完成日期 | 完成时输入完成日期。 |
| 职业发展目标 | 输入员工要通过此辅导者实现的职业发展目标。 |

评估员工职业发展优势与发展方向

访问"职业发展优势/发展方向"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展优势/发展方向）。

职业发展计划(C)		职业发展途径(P)		职业发展评级和潜能(R)		职业发展目标(G)		职业发展顾问(M)		职业发展优势/发展方向(S)	
Antonio Santos						人员 ID:		K00010			
职业发展优势/发展方向											
生效日期: 2010/12/20										考核日期: <input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>	
业务单位:		US006		GBI BU for US006							
职务代码:		170005		Assistant-Administrative							
部门:		10000		Human Resources							
主管级别:											
优势											
*评估类型:										<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>	
*内容类型:										<input type="button" value="🔍"/>	
*强项:										<input type="button" value="🔍"/>	
评等:										<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>	
备注:										<input type="button" value="🔗"/>	
发展方向											
*评估类型:										<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>	
*内容类型:										<input type="button" value="🔍"/>	
*发展方向:										<input type="button" value="🔍"/>	
评等:										<input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>	
备注:										<input type="button" value="🔗"/>	

"职业发展优势/发展方向"页面

优势

内容类型

根据"概要文件管理"中可用的内容类型选择与"优势/发展方向"相关的内容类型。可用内容类型受"职业发展计划 - 概要文件设置"页面上指出的内容类型限制。

优势

从能力列表中选择要评估的优势。能力在内容目录中定义，这是"管理概要文件"业务流程的一部分。

评等

选择与员工在所选能力方面的熟练程度最为匹配的评等。

发展方向**发展方向**

选择作为员工发展方向的能力。

评等

选择与员工在所选能力方面的熟练程度最为匹配的评等。

另请参见

《PeopleSoft 企业人力资源 9.1 PeopleBook 管理概要》，"设置内容目录"

输入和更新培训方案

访问"职业培训计划"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业培训计划）。

职业培训计划(C) | 职业发展途径(P) | 职业发展评级和潜能(R) | 职业发展目标(G) | 职业发展顾问(M) | 职业发展优势/发展方向(S) | 职业培训计划(T)

Antonio Santos 人员 ID: K00010

职业培训计划 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

生效日期: 2010/12/20 考核日期: [+ -]

业务单位: US006 GBI BU for US006 培训计划

职务代码: 170005 Assistant-Administrative

部门: 10000 Human Resources

主管级别:

培训计划 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

培训计划: [+ -]

培训计划 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

序号: []

课程: []

课程名称: [] *内部/外部: []

需要标识日期: 2010/12/20 []

估计日期: [] 完成日期: []

学校: [] 学校名称: []

原因: []

必需

"职业培训计划"页面

培训计划

在"培训方案"表中创建默认培训方案，并将这些培训方案与"职务代码"表中的职务代码相关联。如果为职务代码建立的培训计划在此页面上显示，则单击"培训计划"按钮时，系统将在"培训计划"滚动区的字段中填写培训方案的信息。如果员工的培训计划与默认计划不同，则按需要修改这些字段。

保存计划后此按钮不可用。但是，每次为员工创建新的职业发展计划后，此按钮变为可用状态，并且您可以选择在新计划中使用默认值。

注意：系统使用生效日期（职业发展计划日期）确定员工的职务代码。如果自职业发展计划日期之后员工已变更职务，则默认培训计划基于前一个职务代码。要确保培训计划基于员工的当前职务，每当员工变更职务时都要创建一个新的职业发展计划，并设置生效日期，以便与"职务数据"页面中的生效日期相匹配。

培训方案**培训方案**

如果员工的培训计划基于预定义的培训方案，则显示此培训方案名称。

培训计划**序号**

要设置课程顺序，请输入序号。否则，按估计完成日期时间顺序升序显示课程。要重新安排列表中的课程，请以课程应该显示的顺序输入课程的序号。保存此信息后关闭页面，然后重新打开页面。将以新顺序显示课程。

完成日期

如果已在"管理培训"中安排了培训课程，则当状态变更为"已完成"时，系统将在此字段中显示课程结束日期。

如果要跟踪的培训课程不通过"管理培训"来处理，请输入员工完成课程或培训时的实际完成日期。

课程

从可用选项中选择课程代码。当退出此字段时，系统为课程输入课程名称、内部/外部值、学校代码以及学校名称。系统会使这些字段不可用，您无法更改此信息。

如果决定不使用输入的课程代码，则删除所做的选择。当退出此字段时，系统激活其他字段。

课程名称

如果已选择课程代码，则系统提供课程名称并使此字段不可用。如果课程不在课程表中，则输入课程名称。

必需的

如果课程是必修课，则选中此复选框。

内部/外部	如果已输入课程代码，系统会填写此字段，并使此字段不可用。如果未选择"课程"字段，则选择下列选项之一： 内部：如果课程是由组织内部开展的。 外部：如果课程是由外部供应商管理的。
需要标识日期	系统自动将职业发展计划日期填写到此字段中（如有必要，可更改此日期）。
学校	如果课程是"外部"提供的，则选择在学校表中定义的学校代码。如果学校表中无该学校，则不填写此字段，而填写学校的"名称"字段。当选择"内部"课程时，系统会使"学校"字段不可用。
名称	如果已选择学校代码，则系统输入学校名称并使此字段不可用。如果学校表中无该学校，则输入学校名称。

添加职业发展计划

访问"职业发展计划"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，管理职业发展计划，职业发展计划）。

The screenshot displays the 'Career Development Plan' page for Antonio Santos (Employee ID: KU0010). The page includes a navigation bar with tabs for various career development functions. The main content area shows the following details:

- 生效日期:** 2010/12/20
- 考核日期:** [+] [-]
- 业务单位:** US006 GBI BU for US006
- 职务代码:** 170005 Assistant-Administrative
- 部门:** 10000 Human Resources
- 主管级别:**

Below these details is a table titled '发展变动计划' (Development Action Plan) with the following columns:

估计完成日期	实际完成日期	内容类型	发展方向	描述	目标	备注
1						

"职业发展计划"页面

内容类型	选择与发展方向相关的内容类型。可用内容类型受"职业发展计划 - 概要文件设置"页面上指定的内容类型限制。
发展方向	根据所选内容类型选择发展方向。选择内容类型后，才能选择发展方向的值。

检查员工职业发展数据

要检查与职业发展相关的员工数据，使用"员工"(EMPLOYEE_SUMMARY) 组件、"职业发展经历"(CAREER_SUMMARY) 组件、"直系亲属汇总"(CAREER_DEPEND_SUMM) 组件、"薪酬汇总"(COMP_SUMMARY) 组件和"培训"(TRN_STUDNT_CRS_SU1) 组件。

本节概述了员工职业发展数据，并讨论如何：

- 查看员工职务发展途径。
- 查看汇总信息。

了解员工职业发展数据

当为职业发展准备员工时，查找候选人员和职务历史记录，并检查他们的职业发展计划。所有信息都在"职业发展计划"菜单上。可访问以前工作经历、教育和职业发展经历，以及一些汇总页面。汇总页面中的信息是只读信息。

注意：在"职业发展计划"组件中，仅可访问有职业发展计划的员工的有关职业发展的员工数据。

用于检查员工职业发展数据的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
雇用	EMPLOYEE_SUMMARY1	员工团队发展，职业发展计划，检查职业发展汇总，雇用，雇用	查看当前职务、雇佣和个人数据。
职业发展经历	CAREER_SUMMARY	员工团队发展，职业发展计划，检查职业发展汇总，职业发展经历，职业发展经历	查看员工在组织中的职务发展途径。
直系亲属	IMMEDIATE_FAMILY	员工团队发展，职业发展计划，检查职业发展汇总，直系亲属，直系亲属	查看员工的受抚养人和受益人信息。
薪酬	COMP_SUMMARY	员工团队发展，职业发展计划，检查职业发展汇总，薪酬，薪酬	查看薪酬汇总信息。

页面名称	定义名称	导航	使用
培训	TRN_STUDNT_CRS_SUM	员工团队发展，职业发展计划，检查职业发展汇总，培训，培训	查看培训汇总信息。

查看员工职务发展途径

访问"职业发展经历汇总"页面（员工团队发展，职业发展计划，检查职业发展汇总，职业发展经历，职业发展经历）。

职业发展经历			
Craig Davies	EMP	ID: KC0021	员工记录: 0
公司:	GBI	GBI	首次雇用日期: 1980/03/16
当前地点:	Calgary		国家或地区: CAN
年薪:	\$55,000.00	CAD	省: AB Alberta
职业发展汇总			
查找 全部查看 第一项 1-2/2 最后一项			
生效日期:	1996/06/01	业务单位: GBIBU	职位号码:
部门:	10000	Human Resources	管理人员级别: 非管理人员
职务代码:	140080	Analyst-Systems	职务职责代码: MIS
主管级别:			薪等: 004
生效日期:	1980/03/16	业务单位: CAN01	职位号码:
部门:	11000	Information Systems	管理人员级别: 非管理人员
职务代码:	140080	Analyst-Systems	职务职责代码: MIS
主管级别:			薪等: 004

"职业发展经历"页面

"职业发展经历"页面显示员工以前在公司内担任职务的历史记录。此页面不列出每次人事活动，而仅显示职务变动。每次职位、职务代码、薪等、部门或业务单位的变更都会显示。

查看汇总信息

如果"人力资源"中有其他员工信息，例如薪酬历史记录、培训历史记录以及有关员工直系亲属的信息，可在"职业发展经历"、"直系亲属"、"薪酬"和"培训"页面中检查这些信息。

另请参见

《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理员工团队》, "查看汇总员工团队信息", 查看员工职务历史记录

《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理员工团队》, "扩充员工团队"

检查生涯晋升

本节概述了生涯晋升图表并描述如何查看生涯晋升图表。

了解生涯晋升图表

在生涯晋升图表页面中, 用户可以查看员工职业发展途径的图形表示, 并且在员工和职业发展途径中所选的任何角色之间执行概要文件比较。员工和经理可以通过各自的自助服务菜单使用生涯晋升图表, HR 管理员也可以通过"员工团队发展"菜单使用该表。

员工、经理或管理员可以执行以下操作:

- 搜索职业发展途径。
- 查看职业发展途径的图形表示。
- 查看某个职位或职务代码的角色概要文件汇总。
- 查看员工职业发展途径中任意职务的能力差距/适合分析。
- 查看某职务代码的能力列表和相同职业发展途径中任意职务的能力列表并将两者进行比较。

完成下列先决条件以执行上述操作:

- 在"职业发展途径"页面上定义职业发展途径。

通过个人职业发展途径或"已批准/正式"发展途径, 员工可以查看职业发展途径的图形表示。

- 为员工定义人员概要文件, 此概要文件包含带有评等的的能力区段。

这样员工和经理便可通过各自的自助服务选项来查看概要文件汇总。

- 职务具有定义的非人员概要文件, 此非人员概要文件包含带有所需评等的的能力区段。

用于查看生涯晋升图表的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
生涯晋升图表	HR_CP_ADM_CHART	<ul style="list-style-type: none"> • 员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，生涯晋升图表 • 经理自助服务，职业发展计划，生涯晋升图表 • 自助服务，职业发展计划，生涯晋升图表 • 在各种职业发展计划页面上单击"生涯晋升图表"链接。 	查看职业发展途径和非人员概要文件汇总以便执行能力差距/适合分析。

查看生涯晋升

访问"生涯晋升图表"页面（员工团队发展，职业发展计划，准备评估职业计划，生涯晋升图表）。

生涯晋升图表

业务单位: HKBU1 HR System Test Business Unit
 职务代码: HKCS10 HR Administrator

职业发展途径 - 已批准/正式

HR Administrator
 职业发展奖励: 0
 职务选项编号: 1

- Finance Director**
 职业发展奖励: 1
 职务选项编号: 1
- VP for Strategy**
 职业发展奖励: 2
 职务选项编号: 1
- Development Manager**
 职业发展奖励: 1
 职务选项编号: 2
- Director Planning and Analysis**
 职业发展奖励: 2
 职务选项编号: 2
- Facilities Manager**
 职业发展奖励: 1
 职务选项编号: 3
- Chief Executive officer**
 职业发展奖励: 2
 职务选项编号: 3

概要文件汇总 - HR Administrator

业务单位: HKBU1 HR System Test Business Unit
 职务代码: HKCS10 - HR Administrator

能力详细信息

能力	要求的能力
Developing others	4 - 优良
Develop goals for organization	5 - 专家
Negotiation/mediation	4 - 优良
Human Relations	4 - 优良

查看职业发展途径表

概要文件比较
 在生涯晋升图表中选择其他任意职务，以便在该职务的概要与 HR Administrator 的概要之间执行概要比较。

"生涯晋升图表"页面

职业发展途径 - 已批准/正式 此区域最多显示三种职业发展途径评估类型（在"自助服务职业发展计划"页面或"职业发展计划"页面上定义）：

- 在"职业发展计划"页面中定义的已批准和正式的职业发展途径。
- 在"自助服务职业发展计划"页面中为经理和员工自助服务定义的、经理批准的职业发展途径。
- 在"自助服务职业发展计划"页面中为员工自助服务定义的个人职业发展途径。

此表中的每个职务代码都表示一个节点。选择一个节点将使该节点成为当前节点，从而影响"概要文件汇总"区域中的内容。

概要文件汇总

显示职务代码的数据汇总。此区域的内容与"职业发展途径"区域中的焦点节点相关联。

将角色与角色相比或将自己与角色相比或将员工与角色相比

单击此项可启动基于概要文件管理器的能力差距/适合比较流程，并使用"概要文件汇总"区域中显示的作为图表焦点的职务代码作为比较所基于的源。系统在"匹配结果"窗口中显示比较的结果。

从"自助服务"页面访问"生涯晋升图表"页面后，"将自己与角色相比"按钮将启动比较流程。从"经理自助服务"页面访问"生涯晋升图表"页面后，"将员工与角色相比"按钮将启动比较流程。概要文件系统将启动当前员工的"管理人员 - 角色匹配"流程以及与"职业发展途径"区域中的焦点节点相关联的职务。

HR 管理员从"准备评估职业计划"页面访问"生涯晋升图表"页面后，"将角色与角色相比"按钮将启动选定职务代码或职位与职业发展途径中选定的任何职务代码之间的并排能力比较。显示的能力来自各职务代码的非人员概要文件。

注意：如果选定的员工或职务代码没有已定义的概要文件，则系统将无法启动比较流程。

运行职业报告

本节列出用于运行职业报告的页面并讨论如何按人员报告创建职业详细信息。

用于运行职业报告的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
职业详细信息（按人员）	HR_SUCC_METRICS1	员工团队发展，职业发展计划，报告，职业详细信息（按人员）	创建报告来显示各种员工职业发展计划评量。
可用职业发展计划	HR_SUCC_METRICS3	在"职业详细信息（按人员）"页面上选择"可用职业发展计划"，然后单击"运行报告"按钮	查看员工职业发展计划的状态。
职业发展潜力	HR_SUCC_METRICS3	在"职业详细信息（按人员）"页面上选择"职业发展潜力"，然后单击"运行报告"按钮	根据为员工定义潜力、员工退休日期以及员工在当前角色上的任职时间长度标识员工。
关键职务代码 - 现任者	HR_SUCC_METRICS3	在"职业详细信息（按人员）"页面上选择"关键职务代码 - 现任者"，然后单击"运行报告"按钮	标识关键职务代码和这些职务代码的任何现任者的职业发展计划。

页面名称	定义名称	导航	使用
个人职业发展计划	RUNCTL_CAR001	员工团队发展，职业发展计划，报告，个人职业发展计划	运行"职业发展计划报告"(CARPLAN) 报告。
个人职业发展培训	RUNCTL_CAR002	员工团队发展，职业发展计划，报告，个人职业发展计划	运行"职业发展计划培训流程"(CARTRAIN) 报告。
个人发展计划	RUN_FGHR022	员工团队发展，职业发展计划，报告，个人发展计划	运行"个人发展计划"(FGHR022) 报告。

创建职业详细信息（按人员）报告

您可以创建能够在线查看的报告页面，以显示各种员工职业发展计划评量。使用"职业详细信息（按人员）"页面，可以查看以下信息：

- 已定义或未定义职业发展计划的员工。
- 员工的职业发展潜力，包括员工在当前角色上的任职时间长度及退休日期。
- 具有或没有关键职务代码的职业发展计划的现任者。

访问"职业详细信息（按人员）"页面（员工团队发展，职业发展计划，报告，职业详细信息（按人员））。

植入的职业详细信息

指令

基于选择的标准为诸如“按关键人员”和“按现任关键职务代码”的员工人数生成报告。

1. 选择诸如报告名称和日期范围这样的报告参数。
2. 指定诸如公司间调动业务单位和公司这样的其他搜索标准。
3. 检查输出，并选择所需要的进一步筛选选项。

职业发展计划报告参数

*报告名称:	<input type="text" value="可用职业发展计划"/>
*时间范围:	<input type="text" value="指定日期"/>
开始日期:	<input type="text" value="2010/12/16"/>
截止日期:	<input type="text" value="2011/01/16"/>

其他选择标准

业务单位:	<input type="text" value="GBIBU"/>	Global Business Institute BU
公司:	<input type="text"/>	
部门:	<input type="text"/>	
地点代码:	<input type="text"/>	

"职业详细信息（按人员）"页面

报告名称

选择要显示的报告类型。可选值包括：“可用职业发展计划”、“职业发展潜力”和“关键职务代码 - 现任者”

时间段

指定报告包含的时间跨度。可选值包括：“完整历史记录”、“最后一个月”、“最后十二个月”、“最后三个月”、“最后六个月”和“指定日期”。必须在“时间段”字段中选择“指定日期”才能显示“开始日期”和“结束日期”字段。

查看职业发展计划的状态

使用“可用职业发展计划”页面可查看员工职业发展计划的状态。使用此页面，组织可以根据员工职业发展计划就绪状态定义活动和策略。

访问"可用职业发展计划"页面（在"职业详细信息（按人员）"页面上选择"可用职业发展计划"，然后单击"运行报告"按钮）。

插入的职业详细信息

可用职业发展计划

此图表显示 2008/07/01 至 2008/09/30 期间的 可用职业发展计划。

使用其他筛选条件进一步缩小结果栅格的选择范围。选择“刷新”按钮可刷新结果数据。

报告标准

报告名称:	可用职业发展计划	业务单位:	GBIBU	Global Business Institute BU
时间范围:	指定日期	公司:		
开始日期:	2008/07/01	部门:		
截止日期:	2008/09/30	地点代码:		

筛选条件

*人员: *职业就绪状态:

饼图

■ 有职业发展计划的所有人员
■ 无职业发展计划的所有人员

96.48% 3.52%

搜索结果: 所有人员 自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一页 1-1108 of 1108 最后一项

员工 ID	姓名	标题	注意	考核日期	职业就绪状态	职业发展计划
K0G002	Issac Nichta	Analyst-Business	⚠			检查/编辑
K0G003	Darlene Bergsten	Analyst-Business	⚠			检查/编辑
K0G004	Beatrice Test	Analyst-Financial	⚠			检查/编辑
K0G011	Joseph Sanders	Manager-Office	⚠			检查/编辑
K0G014	Joseph Meyer	Manager-Office	⚠			检查/编辑
K0HU11	Thomas Holmes	Nurse-Head	⚠			检查/编辑
K0HU15	Penelope Gustaf	Nurse-Registered	⚠			检查/编辑
K0LA09	Ted Argyle	Analyst-Business	⚠			检查/编辑
K0LA11	Ted Arnold	Analyst-Business	⚠			检查/编辑

"可用职业发展计划"页面

考核日期

显示员工当前职业发展计划的上次考核日期。如果人员没有职业发展计划，则此字段为空。

职业就绪状态

显示用于指示员工当前职业发展计划的就绪状态值。如果人员没有职业发展计划，则此字段为空。

注意：就绪状态值来自第一次变动，第一个选项。可以有多个选项，但是对于这些评量，系统将使用最有可能的变动。

职业发展计划

单击此列中的链接可查看或创建特定员工 ID 的职业发展计划。

"查看"选项适用于具有现有职业发展计划的人员。

"创建"选项适用于没有现有职业发展计划的人员。

标识职业发展潜力

使用"职业发展潜力"页面可标识高潜力员工、员工的退休日期以及员工在当前角色上的任职时间长度。此信息有助于您标识员工组中的职业发展潜力并定义活动和策略，以留住高潜力员工或提高员工熟练程度。

访问"职业发展潜力"页面（在"职业详细信息（按人员）"页面上选择"职业发展潜力"，然后单击"运行报告"按钮）。



"职业发展潜力"页面 (1/2)

只能显示前 300 个结果。在上面输入更多信息，然后再次搜索以减少搜索结果数。

所有人							
自定义	查找	查看 100	第一项	1-10/2388	最后一项		
员工ID	姓名	职称	职业生涯潜能	考核日期	角色剩余时间	退休日期	职业发展计划
0047	test test	Director Financial Services					创建
B-89BB-PB01	Jerry Sienfeld	Analyst-Budget					创建
C10001	Richard Stankowski	Clerk-Accounts Payable Sr					创建
C10002	Nicole Cage	Non-Employee					创建
FE00001	Jimmy Crowe	Specialist-HRIS					创建
FGCWR01	Melissa Moore	Consultant-Senior					创建
GA0515	Lauren General	Administrator					创建
HXERNDL02	Harsha Bhogle	Accountant					创建
HXERNDL02	Harsha Bhogle	Accountant					创建
HXERNDL09	PAT SMITH	Analyst-Budget					创建

"职业发展潜力"页面 (2/2)

职业发展潜力

显示员工当前职业发展计划的职业发展潜力值。如果人员没有职业发展计划，则此字段为空。

角色剩余时间

显示"职业发展计划"页面上员工的当前角色或职务的剩余时间长度。

退休日期

显示员工当前职业发展计划中的退休日期。如果人员没有职业发展计划，则此字段为空。

标识关键职务代码 - 现任者

使用"关键职务代码 - 现任者"页面可标识组织的关键职务代码以及这些职务代码的任何现任者的职业发展计划。通过此页面，您可以标识关键职务代码，然后定义并确定活动和策略的优先级，以更新或创建职务代码现任员工的职业发展计划。

访问"关键职务代码 - 现任者"页面（在"职业详细信息（按人员）"页面上选择"关键职务代码 - 现任者"，然后单击"运行报告"按钮）。

植入的职业详细信息

关键职务代码 - 现任者


此图表示 最后十二个月 的 职务代码及其现任者。

使用其他筛选条件进一步缩小结果栅格的选择范围。选择“刷新”按钮可刷新结果数据。

▶ 报告标准

筛选条件

*职务代码:



■ 关键职务代码现任者 - 包含职业发展计划
■ 关键职务代码现任者 - 无职业发展计划

搜索结果: 关键职务代码 自定义 | 查找 | 查看 | 第一项 | 1 - 6 / 6 | 最后一项

职务代码	职称	现任姓名	员工 ID	职业发展计划
110000	Accountant	Harsha Bhogle	HXERNDELO2	创建
110000	Accountant	Roy Jackson	KU0333	创建
110000	Accountant	Florante Ada	KU0332	创建
110000	Accountant	Branda Abad	KU0331	创建
110000	Accountant	Baily Brown	KU0330	创建
110000	Accountant	Mark Johnson	KUC001	检查/编辑

"关键职务代码 - 现任者"页面

- 职称** 显示"职务数据"表中的职称。
- 现任姓名** 显示相应职务代码中的人员姓名。

(法国) 员工评等

在"法国公共部门"中，将评等作为决定任职合格性的标准。

《PeopleSoft Enterprise 人力资源 PeopleBook：管理法国公共部门》中对员工评等进行了讨论。

管理职业发展计划自助服务

本节概述了职业发展计划自助服务事务，并讨论如何：

- 定义员工自助服务概要文件。

- 输入经理自助服务职业发展计划数据。
- 定义职业发展途径。
- 输入职业发展目标。
- 输入职业发展顾问数据。
- 管理职业发展优势和发展方向。
- 输入和更新职业发展培训方案。

了解职业发展计划自助服务

使用"职业发展计划自助服务"页面，员工可以标识其当前职务概要文件，查看各种途径中的概要文件要求，以及将当前技能、能力和资格证书与目标概要文件中的技能、能力和资格证书进行比较。个人可以将概要文件添加到发展计划中，以便基于差距快速创建目标和活动。用户还可以将比较中标识的特定方向作为目标，并将目标导入到发展计划中。个人可以深入探索机会。对于特定职务概要文件，员工可以标识空缺职位，然后申请、提名自己或发送有关此职位的电子邮件。

用于管理职业发展计划的自助服务页面

页面名称	定义名称	导航	使用
我的概要文件	JPM_JP_PROFL2_EMP	自助服务，职业发展计划，我的概要文件	允许员工查看和更新自己的概要文件数据。
职业发展途径	HR_CP_PATH	自助服务，职业发展计划，职业发展途径	定义员工的职业发展途径；修改默认职业发展途径；配置职务晋升。
职业发展目标	HR_CP_GOALS	自助服务，职业发展计划，职业发展目标	为员工输入短期和长期职业发展目标。
职业发展顾问	HR_CP_MENTOR	自助服务，职业发展计划，职业发展顾问	指定职业发展顾问。
职业发展优势/发展方向	HR_CP_DVLP_AREA	自助服务，职业发展计划，职业发展优势/发展方向	记录和评估员工的职业发展优势与发展方向。
职业培训计划	HR_CP_TRAINING	自助服务，职业发展计划，职业培训计划	输入或更新所选员工的培训方案；使用或修改员工职务代码的默认培训方案。

页面名称	定义名称	导航	使用
职业发展计划	HR_CP_DEVELOP	自助服务，职业发展计划，职业发展计划	帮助员工在下次绩效考核或下一职业发展计划期间到来之前，在其发展方向上取得进步。
我的内部简历	HR_CP_RESUME	自助服务，职业发展计划，我的内部简历	允许员工选择要包括在内部简历中的特定项并创建内部使用的个人简历。
生涯晋升图表	HR_CP_PRO_CHART	<ul style="list-style-type: none"> • 经理自助服务，职业发展计划，生涯晋升图表 • 自助服务，职业发展计划，生涯晋升图表 • 在各种职业发展计划页面上单击"生涯晋升图表"链接。 	查看职业发展途径和非人员概要文件汇总以便执行能力差距/适合分析。
管理职业发展计划	HR_CP_MANAGER	经理自助服务，职业发展计划，管理职业发展计划	允许经理执行直接报告者的职业发展计划活动。

定义职业发展途径

通过选择期望职位或角色，可以查看和更新您的职业发展途径。如果职业发展途径中有一个或多个角色，则可以查看每个职位或角色需要的职务技能、能力和经验，以及当前概要文件与期望职位的概要文件要求之间的差距。

您可以定义多个职业发展途径（操作或个人），然后标识单个途径，组织会使用此途径评估您的潜力并基于此途径创建绩效和发展计划。

访问"职业发展途径"页面（自助服务，职业发展计划，职业发展途径）。

职业发展途径

您可以查看您的职业发展途径详细信息。您可以从个人职业发展途径中添加或删除变动。您可以选择一个或多个职业发展变动行，以便在一个或多个职业发展变动行中以职业发展方向更新职业发展计划。

Betty Locherty

部门: Corporate Finance 职称: [Director-Finance](#)

职位: Director-Finance

▼ 正式途径

移动详细信息

前一选项	职业发展变动	职务选项	描述	业务单位	部门	职称	详细信息
<input type="checkbox"/>	1 第一次变更	1		GBIEU		Senior Vice President Finance	 

更新发展计划

▼ 个人途径

专用路径

移动详细信息

前一选项	职业发展变动	职务选项	描述	业务单位	部门	职称	详细信息
<input type="checkbox"/>		1					 

+ 添加移动 从相关列表中添加

植入职业发展途径 更新发展计划

"职业发展途径"页面

更新发展计划

单击此按钮可根据所选的变动行将发展方向插入到职业发展计划中。系统将插入以下能力差值和其他概要文件区段：

- 员工能力和其他评等项，其评等低于职务概要文件的要求。
- 不在员工概要文件中的职务概要文件必需项。
- 人员概要文件中具有多个评等的项，并且这些项的所有评等均低于职务概要文件中的要求。例如，理解、阅读和口头表达等语言评等项。

将标识的能力和其他项插入到职业发展计划中后，系统将打开"职业发展计划"页面，以便您更新已插入项的相关信息，如估计完成日期等。

植入职业发展途径

如果在您感兴趣的下一个职务的职业发展途径中只有一行内容，则单击"植入职业发展途径"按钮以选择感兴趣的职务行作为基准，将"职业发展途径"表中职位的职业发展途径插入到您的职业发展途径中。

专用路径

选中此项可防止经理查看个人职业发展途径。

详细信息

单击此列中的图标可打开"职业发展变动详细信息"页面。"职业发展变动详细信息"页面提供有关职业发展变动的详细信息，尤其是对于服役和联邦数据用户。

查看内部简历

要合并所有与工作相关的信息，可以生成个性化简历。使用此内部简历可申请组织中的空缺职务或职位。

访问“我的内部简历”页面（自助服务，职业发展计划，我的内部简历）。

我的内部简历

您可以选择要包含在内部简历中的信息。只有复选框被选中的行才会包含在内部简历中。您可以仅更新内部简历中的职称、部门、和/或地点描述，而不更改实际职务数据。您可以查看和打印您的内部简历。

Betty Locherty

我的个人信息

电话号码			
电话类型	电话号码	分机	首选
<input type="checkbox"/> 家庭电话	555/123-4567		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 主要电话	555/123-4567		<input checked="" type="checkbox"/>

电子邮件地址		
电子邮件类型	电子邮件地址	首选
<input type="checkbox"/> 家庭	HCMGENUser1@ap6023fems.us.oracle.com	<input checked="" type="checkbox"/>

地址					
地址类型	状态	截止	国家或地区	地址	
<input type="checkbox"/> 家庭	当前	1979/04/07	USA	643 Robinson St Buffalo, NY 74940	
<input type="checkbox"/> 邮寄	当前	1979/04/07	USA	643 Robinson St Buffalo, NY 74940	

我的职务信息

内部工作经历					
开始日期	外派结束日期	职称	部门	地点	
<input type="checkbox"/> 1989/04/07	2010/12/17	Director-Finance	Corporate Finance	Corporation Headquarters	

"我的内部简历"页面 (1/3)

我的概要信息				
机动首选项 自定义 查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项				
当前地点	期望的地点	地理位置首选项	愿意出差	国际首选项
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
教育背景				
获得日期	学位	学校描述		
<input checked="" type="checkbox"/> 1988/07/25	Master of Business Admin	New York University		
培训				
课程名称	课程结束日期	学校名称	出勤	
<input checked="" type="checkbox"/> Time Management	2010/10/22		已注册	
<input checked="" type="checkbox"/> Organizational behaviour	2002/05/05	Sargam Prof School	已完成	

"我的内部简历"页面 (2/3)

能力				
能力	熟练程度		上次使用的年份	
<input checked="" type="checkbox"/> Abstract thinking	Good			
<input checked="" type="checkbox"/> Takes initiative & follows up	Very Good			
<input checked="" type="checkbox"/> Resource Planning	Very Good			
语言				
语言	母语	阅读能力	写作能力	口头表达能力
<input checked="" type="checkbox"/> English	<input type="checkbox"/>	优秀	优秀	优秀
<input checked="" type="checkbox"/> Swedish	<input checked="" type="checkbox"/>	差	中等	优秀
职业会员资格				
获得日期	成员			
<input checked="" type="checkbox"/> 1980/01/01	Alliance of Gov't Managers			
选择所有概要信息		取消选中所有概要文件信息		
选择所有组		取消选中所有组		
查看内部简历				

"我的内部简历"页面 (3/3)

通过选中与所需数据相关联的复选框，可以选择要包括在内部简历中的信息。

注意：要更新此页面中的数据，请使用"我的概要文件"和"个人信息"自助服务页面。

查看内部简历

单击可查看或下载根据在此页面上所做选择而创建的内部简历。系统使用 Rich Text Format (RTF) 文件格式保存内部简历。

第 3 章

继任计划

本章概述了继任计划，列出先决条件，并讨论如何：

- 设置继任计划
- 创建继任计划。
- 管理人才库
- 构建继任树。
- 管理继任计划。
- 使用继任 360°。
- 检查职业发展汇总。
- 运行继任报告
- 继任计划自助服务

了解继任计划

本节讨论：

- 继任计划
- （美国联邦）继任计划

继任计划

为了保证组织的持续成功，需要决定最终由谁接替当前任职于关键职位的员工。"人力资源"中的"继任计划"业务流程可以为关键职位确定候选人，预测组织瓶颈，并为具备晋升条件的个人开发多条职业发展途径。

要实施"继任计划"业务流程，请执行以下操作：

1. 执行先备任务。

2. 创建继任计划。
3. (可选) 创建继任树。

有了继任树之后，可以查看职业发展汇总，监视重要员工的进步情况，跟踪关键职位的变动情况，并根据组织不断变化的需求随时对继任计划进行调整。

集成

"继任计划"业务流程与下列业务流程集成：

- "人力资源"中的"管理概要文件"业务流程。

请参见《PeopleSoft 企业人力资源 9.1 PeopleBook 管理概要》，"管理概要"。

- "人力资源"中的"职业发展计划"业务流程。

请参见第 3 章，"继任计划"，设置职业发展计划，第 44 页。

- "人力资源"中的"管理职位"业务流程。

请参见第 3 章，"继任计划"，定义关键职位，第 43 页和第 3 章，"继任计划"，确定潜在候选人，第 45 页。

- PeopleSoft Enterprise 人才获取管理器。

请参见第 3 章，"继任计划"，确定潜在候选人，第 45 页。

(美国联邦) 继任计划

美国联邦政府用户的"继任计划"业务流程可以为政府员工设置和管理继任计划与继任树。

"继任计划 (美国联邦)" 菜单与"继任计划"菜单包含相同的页面。"继任计划"下的"关键职位"(POSITION_DATA) 组件 (即"定义关键职位"菜单) 与"继任计划 (美国联邦)" 菜单下的"确定关键职位"(POSITION_DATA) 组件相同。

本章及《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理概要文件》和《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理职位》中将讨论"继任计划 (美国联邦)" 组件。

先决条件

在"人力资源"中设置"继任计划"业务流程之前，请先执行下列任务：

1. 设置 HRMS 核心数据。
2. 设置人力资源职务数据。

3. 定义关键职位。
4. 定义关键职务代码。
5. 标识关键员工。
6. (可选) 设置概要文件。
7. (可选) 设置职业发展计划。
8. 确定潜在候选人。

设置 HRMS 核心数据

《PeopleSoft Enterprise HRMS 应用程序基础 PeopleBook》中将讨论"继任计划"业务流程所需的 HRMS 核心数据。

设置职务数据

《PeopleSoft Enterprise 人力资源 PeopleBook : 管理员工团队》中将讨论"继任计划"业务流程所需的 HRMS 核心数据。

注意："员工团队管理"表中必须有员工职务数据，然后您才可使用"继任计划"页面。如果已执行了多个业务单位和集合 ID，则要使用和创建的信息将取决于如果为用户 ID 设置业务单位和集合 ID 功能。

请参见《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理员工团队》，"扩充员工团队"。

定义关键职位

使用"管理职位"业务流程可确定组织中的关键职位以及创建继任计划需要的职位层次结构。如果职位层次结构存在，则确定每个关键职位的现任人员。《PeopleSoft Enterprise 人力资源 PeopleBook : 管理职位》中将讨论这些关键职位。

注意：美国联邦用户应使用"组织发展，继任计划(美国联邦)，确定关键职位"的导航路径来访问"关键职位"页面。

定义关键职务代码

使用"关键职务代码表"组件可在组织中标识关键职务。仅当要创建基于职务代码的继任计划时，才有此要求。

标识关键员工

使用"员工团队职务汇总"组件可标识关键员工。仅当要创建基于人员的继任计划时，才需要标识关键员工。

关键员工必须是某人才库的有效成员，该人才库与专门定义来获取员工继任计划类型的人才库种类相关联。可以获取员工继任计划类型的人才库没有数量限制。

请参见《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook：管理员工团队》，"查看汇总员工团队信息"，查看员工职务历史记录。

设置概要文件

使用"管理概要文件"业务流程可为关键员工和角色创建概要文件。角色是职位和职务代码。角色概要文件定义与职务相关的特定能力和技能。继任计划流程使用"搜索并比较概要文件"组件将员工能力与职位和职务代码概要文件中的能力相匹配，以确定关键角色的潜在候选人并为其评级。《PeopleSoft Enterprise 人力资源 PeopleBook：管理概要文件》中将讨论这些概要文件。

为了便于查看员工概要文件，可以从"继任计划"业务流程访问"人员概要文件"组件。

请参见《PeopleSoft 企业人力资源 9.1 PeopleBook 管理概要》，"管理概要"。

设置职业发展计划

使用"职业发展计划"业务流程可以帮助潜在候选人为继任计划做准备。为高潜力员工制定的职业发展计划将为他们变动到关键职位做好准备。职业发展计划不是创建继任计划的先决条件。将继任计划与职业发展计划结合使用，可制定员工培训与发展计划，为已计划的变动做准备。

请参见第 2 章，"职业发展计划"，创建职业发展计划，第 8 页。

确定关键职位候选人的流程可以自动化。使用"创建继任计划"(SUCCESSION_PLAN) 组件可生成具有其职业发展途径中选定关键角色的人员的列表。

请参见第 3 章，"继任计划"，选择候选人，第 53 页。

检查职业发展汇总

要检查职业发展汇总，请使用"职业发展经历"(CAREER_SUMMARY) 组件、"薪酬"(COMP_SUMMARY2) 组件和"培训汇总"(TRN_STUDENT_CRIS_SU2) 组件。

为了便于您检查候选人职业发展信息，在"继任计划"业务流程中将显示"职业发展计划"和"管理员工团队"业务流程中的某些数据。

注意：这些页面仅供查看。如果想要更新职业发展数据、薪酬数据或培训数据，则使用"职业发展计划"业务流程、"管理员工团队"业务流程或"管理培训"业务流程中的适当页面。

请参见第 2 章, "职业发展计划", 创建职业发展途径, 第 5 页。

请参见《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理员工团队》, "更新人员和职务信息"。

确定潜在候选人

确定关键职位并定义这些职位的概要文件后, 您可以搜索并比较员工概要文件以确定潜在候选人。

请参见《PeopleSoft 企业人力资源 9.1 PeopleBook 管理概要》, "管理概要", 搜索并比较概要。

招聘外部候选人

当为继任计划创建候选人名单时, 应考虑组织外的候选人。要将外部候选人包含在继任计划中, 必须将其添加到"人力资源"系统中并与申请者 ID 关联。

请参见《PeopleSoft Enterprise 人力资源 9.1 PeopleBook : 管理员工团队》, "扩充员工团队"。

如果职务申请中列出的能力与关键角色所需的能力匹配, 则可以增加确定和招聘关键角色候选人的机会。

设置继任计划

本节描述了如何：

- 定义继任计划默认值。
- 定义评等框。

用于设置继任计划的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
继任计划设置	HR_SP_DEFAULT	设置 HRMS, 产品相关设置, 组织发展, 继任计划设置	定义"继任计划"设置和默认信息, 例如, "概要文件管理器"概要文件类型和评等框关联的使用。

页面名称	定义名称	导航	使用
定义评等框	HR_RATINGS_BOX_CFG	设置 HRMS，通用定义，评等框配置，定义评等框，定义评等框	定义评等框或基准表以用图形表示员工评等分配（例如用于“绩效与潜力”的 9 框），可以在继任计划或人才库中使用评等框或基准表来执行与其他员工相关的员工评估。

定义继任计划默认值

访问“继任计划设置”页面（设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任计划设置）。

继任计划设置

继任计划默认

最多选择三 (3) 个评等框。

评等框选择 自定义 | 查找 | 全部查看 | | 第一项 1-2/2 最后一项

评等框 ID	标题	描述
<input type="text" value="KUSPRB01"/>	PERFORMANCE VS. POTENTIAL	9-Box
<input type="text" value="KUSPRB02"/>	BEHAVIOR VS. INFLUENCE	9-Box

职业发展计划损失影响

默认人才库

最多选择三 (3) 个评等框。

评等框选择 自定义 | 查找 | 全部查看 | | 第一项 1/1 最后一项

评等框 ID	标题	描述
<input type="text" value="KUSPRB04"/>	TALENT CATEGORIES	Talent Categories

职业发展计划损失影响

概要类型默认

*主要人员概要类型: 人员

*主要非人员概要类型: 职务

绩效超链接设置

文档类型: 绩效文档

绩效搜索设置

搜索文档类型: 绩效文档

评等模型: 能力管理标准

"继任计划设置"页面

评等框 ID

最多可设置三个评等框以用于所有继任计划和人才库记录。"继任计划"或"人才库"区域中指定的所有评等框都可以通过"继任计划"或"人才库"组件中的"评等框"页面进行编辑。可以从"配置评等框"页面上定义的任何评等框 ID 中进行选择。

职业发展计划损失影响

选中此项意味着, 如果选择该员工作为继任候选人或人才库成员, 则为员工定义的基于职业发展计划的损失影响值将默认为继任计划记录或人才库记录中的"损失影响"字段的值。

文档类型	定义要通过继任计划应用程序中的所有绩效文档链接（包括“继任 360°”页面和“人才库”页面）来链接的 PeopleSoft 电子绩效文档类型。从通过 PeopleSoft 电子绩效进行评估处理的已定义文档类型中选择。
搜索文档类型	定义系统在通过“整体绩效评等”搜索选项搜索继任候选人或人才库成员时使用的 PeopleSoft 电子绩效文档类型和评等模式。从通过 PeopleSoft 电子绩效进行评估处理的已定义文档类型中选择。
评等模式	从与“文档类型”字段中指定的文档类型相关联的已定义评等模式中选择。

定义评等框

使用“定义评等框”页面定义用图形表示员工评等分配的基准表（如用于“**绩效与潜力**”的 9 框）。可以在继任计划或人才库中使用基准表来执行和其他员工相关的员工评估。

常规评等框基准表通常是 9 框，即横行三框，纵行三框。但是，您可以将评等框定义为五乘五框。可以定义的评等框数量没有限制。

您还可以使用此页面定义人才种类，然后将员工分配到这些种类中。

访问“定义评等框”页面（设置 HRMS，通用定义，评等框配置，定义评等框，定义评等框）。

定义评等框

评等框 ID: HXSPRB1

评等框详细信息 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 2010/12/17 📅 *状态: 有效 + -

*标题: PERFORMANCE VS. POTENTIAL

*描述: Performance vs. Potential

简短描述: Performanc

备注: Performance vs. Potential ratings box for Succession Planning. 📄

用于人才库种类

X 轴框数字: 3 X 轴标题: PERFORMANCE

Y 轴框数字: 3 Y 轴标题: POTENTIAL

X 轴评等	
数据	
1	LOW
2	MEDIUM
3	HIGH

Y 轴评等	
数据	
1	LOW
2	MEDIUM
3	HIGH

"定义评等框"页面 (1/2)



"定义评等框"页面 (2/2)

用于人才库种类

选中此项表示"X 轴评等"区域的值将用于定义人才种类。

X 轴框数字与 Y 轴框数字

选择沿评等框栅格的每个轴显示的框数。值包括："2"、"3"、"4"和"5"。

如果选中"用于人才库种类"复选框，则"Y 轴框数字"字段将不可用。

创建继任计划

继任计划是确定长期需求以及促进内部人才供应以满足未来需求的流程。此流程预期组织的未来需求，帮助查找、评估和发展成功执行组织策略所必需的人力资本。

要创建继任计划，请使用"创建继任计划"(SUCCESSION_PLAN) 组件。

本节讨论如何：

- 输入继任计划数据。
- 选择候选人。
- 查看特定职位的候选人。

用于创建继任计划的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
继任计划	SUCCESSION_PLAN1	<ul style="list-style-type: none"> • 组织发展，继任计划，创建继任计划，继任计划 • 组织发展，继任计划（美国联邦），创建继任计划，继任计划 • 组织发展，继任计划，维护继任计划，继任计划 	输入计划详细信息，如生效日期、计划状态和预计职缺日期。查看现任者职务和职业发展计划详细信息。
候选人	SUCCESSION_PLAN2	<ul style="list-style-type: none"> • 组织发展，继任计划，创建继任计划，候选人 • 组织发展，继任计划（美国联邦），创建继任计划，候选人 • 组织发展，继任计划，维护继任计划，候选人 	搜索和比较员工概要文件以标识潜在候选人。
评等框	SUCCESSION_RATINGS	<ul style="list-style-type: none"> • 组织发展，继任计划，创建继任计划，评等框 • 组织发展，继任计划（美国联邦），创建继任计划，评等框 • 组织发展，继任计划，维护继任计划，评等框 	使用可配置的 X-Y 基准表或 9 框对继任者进行评等。使用评等框可跟踪自定义的标准，如绩效、潜力、就绪状态等。

页面名称	定义名称	导航	使用
候选人名单	SUCCESSION_SLATE	<ul style="list-style-type: none"> 组织发展，继任计划，创建继任计划，候选人名单 组织发展，继任计划（美国联邦），创建继任计划，候选人名单 组织发展，继任计划，维护继任计划，候选人名单 	查看最终确定要替换继任计划中现任者的候选人的名单列表。链接到任何候选人的已定义继任计划记录以帮助确定已终止方案。

输入继任计划数据

访问"继任计划"页面（组织发展，继任计划，维护继任计划，继任计划）。

继任计划(P)		候选人(C)		评等框(R)		候选人名单(C)	
计划 ID:	KUSPLAN02	计划类型:	人员	关键人员:	KU0046		
计划详细信息							
*生效日期:	2009/01/27	下一继任计划日期:		查找 全部查看 第一项 1/1 最后一项			
计划状态:	草稿	预计职缺日期:	2030/07/31				
*描述:	Plan for Rosanna Channing						
备注:	Plan for Rosanna Channing						
计划现任者							
员工 ID:	KU0046	Rosanna Channing					
职位号码:							
职务代码:	600135	Senior Manager-Accounting					
公司:	GBI	Global Business Institute 9999					
主管级别:							
业务单位:	GBIBU	Global Business Institute BU					
部门:	13110	Corporate Accounting					
薪资计划/薪等/薪级:	KU01 006						
职业发展计划详细信息							
任职期满日期:	2011/04/01	退休日期:	2030/07/31				
角色剩余时间:	2 年数	替换日期:	2011/04/01				
损失影响:	高	离职风险:	高				
潜能:	高潜力	就绪状态:	1 - 2 年				
绩效文档							职业发展计划

"继任计划 - 继任计划"页面

预计职缺日期

如果在"人力资源"中有现任人员的职业发展计划，则预计职缺日期为其职业发展计划中指定的退休日期。否则，需要在此字段中输入日期。

选择候选人

在"继任计划 - 候选人"页面中，可以使用 PeopleSoft 概要文件管理器和基于 SQL 的特殊搜索方法来创建潜力继任者列表。您可以在搜索结果页面中选择员工并将其包含在继任计划候选人列表中。

访问"继任计划 - 候选人"页面（组织发展，继任计划，维护继任计划，候选人）。



"继任计划 - 候选人"页面

搜索方法

选择系统用于搜索此继任计划的候选人的搜索方法。搜索方法选项会因计划类型而异：职位、职务代码或人员。不同的搜索方法会改变页面中"候选人"区域的外观，从而根据特定标准查找继任计划候选人。

查找候选人

单击此按钮，根据所选的搜索方法搜索继任计划候选人。

如果要手动添加其他候选人，则输入新数据行并选择候选人的员工 ID。

候选人

"候选人"滚动区列出所选职位的潜在继任者。继任计划流程维护静态数据，必须根据需要通过为每个关键实体创建新的继任计划来对其进行更新。创建新的继任计划可避免数据过期。

顺序

输入每个候选人的继任顺序。指定数字 1 表明候选人是列表中的首选人。按降序排列候选人。保存继任计划时，按评级顺序显示候选人。

注意：对候选人进行评级并保存信息后，可查看"继任计划 - 候选人名单"页面（在此页面中可查看候选人、职务代码或职位的继任者层次结构）中的候选人。

姓名

单击此项可打开所选个人的"基于概要文件管理器的人员概要文件"页面（若有）。

候选人类型

指示候选人是否为继任计划的申请者。当使用"添加申请者"按钮手动添加候选人时，此字段显示"申请者"。当使用"添加人员"按钮手动添加候选人，或使用任何搜索方法检索候选人时，此字段显示"人员"。

状态	选择继任计划中的个人状态。选择"有效"或"无效"。
继任就绪	<p>选择继任计划中的个人就绪状态级别。从下列值中选择：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 - 2 年 员工将在两年之内为职位变动做好准备。 • 3 - 5 年 员工将在三到五年之内为职位变动做好准备。 • 紧急情况 如果员工的职务变动已到期且需要尽快变动，则选择此选项。 • 已就绪 如果员工现在已做好职务变动的准备，则选择此选项。
目标日期	输入希望候选人调到所选职位的日期。
损失影响	指定损失此员工将对组织目标造成的影响。值包括"低"、"中"或"高"。
注释	单击此项可打开"记事本"页面以记录有关任何继任者或人才库候选人的注释。

绩效和职业

在"候选人"区域中单击"绩效和职业"选项卡。

比较概要文件 单击此项可访问"比较概要文件 - 匹配结果"页面。

职业发展计划 单击此项可打开所选个人的"职业发展计划"页面。

在"职务数据"和"薪资计划"选项卡上，系统将显示候选人的当前职位和来自"职业发展评级和潜力"页面的薪资详细信息。

比较继任标准

使用可配置的 X-Y 评等框栅格或 9 框可以评等继任者。使用评等框可跟踪自定义的标准，如绩效、潜力、就绪状态等。

访问"继任计划 - 评等框"页面（组织发展，继任计划，维护继任计划，评等框）。

继任计划(P) 候选人(C) 评等框(R) 候选人名单(C)

计划 ID: KUSPLAN02 计划类型: 人员 关键人员: KU0046

▶ 计划现任者

计划详细信息

生效日期: 2009/01/27 下一继任计划日期:

计划状态: 草稿 预计职缺日期: 2030/07/31

评等框选择

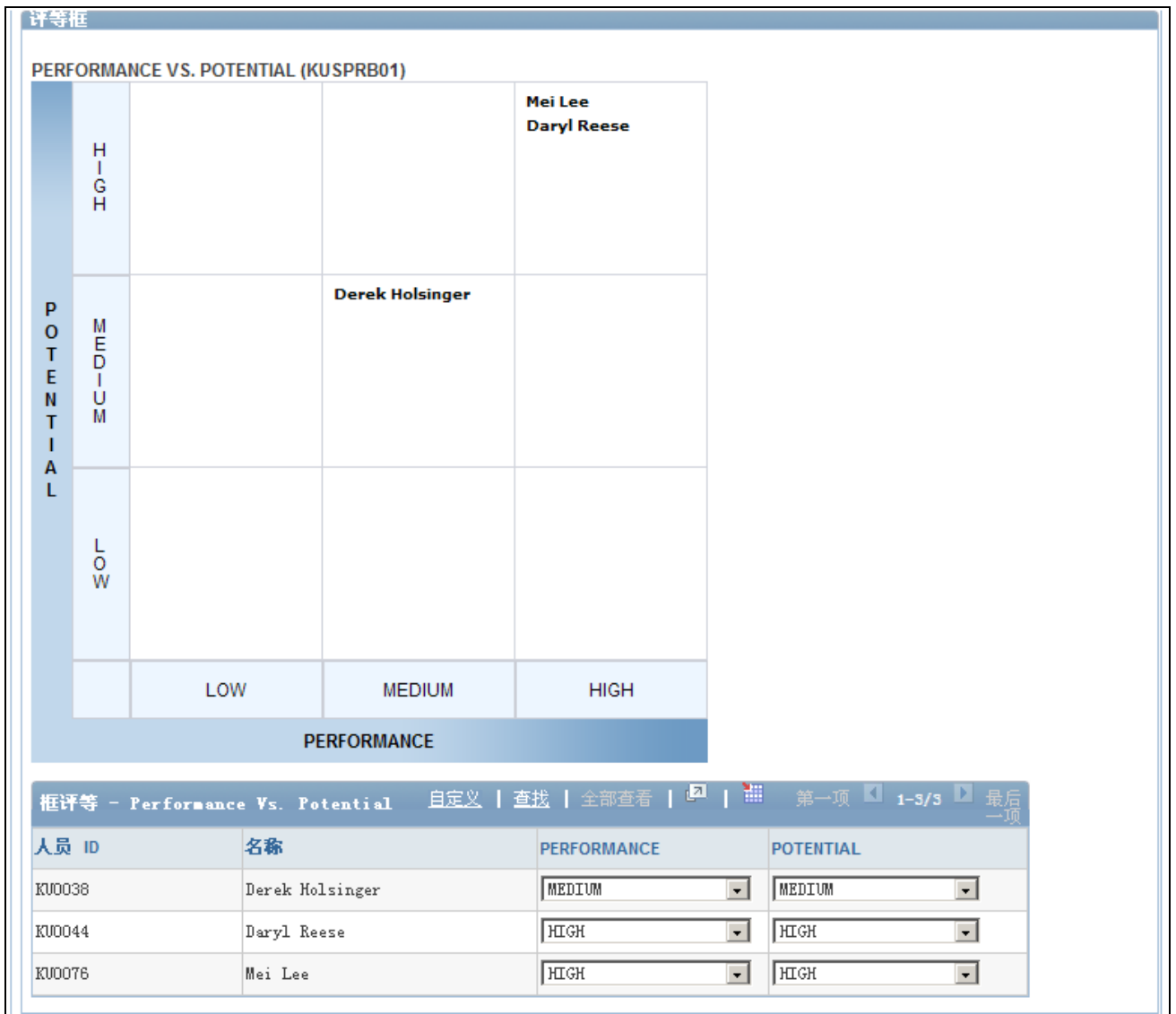
最多选择三 (3) 个评等框。

评等框详细信息 自定义 | 查找 | 第一项 1-2/2 最后一项

评等框 ID	标题	描述	查看评等
KUSPRB01	PERFORMANCE VS. POTENTIAL	9-Box	查看评等
KUSPRB02	BEHAVIOR VS. INFLUENCE	9-Box	查看评等

添加评等框

"继任计划 - 评等框"页面 (1/2)



"继任计划 - 评等框"页面 (2/2)

考核评等

单击此项可使用在此页面上"框评等"区域中指定的候选人和评等来考核此页面上的"评等框"图表。

添加评等框

单击此项可将其他评等框图表添加到此继任计划中。

如果将任何继任候选人或人才库成员的状态从有效改为无效，且已在评等框中对此员工进行了评等，则会自动将该员工或申请人从所有评等框中移除。

框评等

可以在"框评等"区域中为"候选人"页面中指定的每个候选人选择评等。根据所做选择，候选人的姓名将在此页面的"评等框"图表中显示。列标题对应于"定义评等框"页面上指定的"X 轴标题"和"Y 轴标题"。从"定义评等框"页面上指定的值中为"X 轴评等"和"Y 轴评等"选择值。

查看特定职位的候选人

您可以使用"继任计划"业务流程管理候选人的名单。创建继任者顺序、继任计划状态（有效或无效）和继任者评等框分配。可以在"候选人名单"页面中查看在"继任计划"组件中其他页面上管理的候选人名册。在"候选人"页面上添加或删除候选人时，"候选人名单"页面也会随之更新。

访问"继任计划 - 候选人名单"页面（组织发展，继任计划，维护继任计划，候选人名单）。

继任计划(P) 候选人(C) 评等框(R) 候选人名单(C)											
计划 ID:		KUSFLAN02		计划类型:		人员		关键人员:		KU0046	
▶ 计划现任者											
计划详细信息											
生效日期:		2009/01/27		下一继任计划日期:							
计划状态:		草稿		预计职缺日期:		2030/07/31					
继任候选人名单											
顺序	人员 ID	名称	职位	标题	职务代码	继任就绪	职业就绪状态	已终止	接班人数	候选人的继任计划	
1	KU0044	Daryl Reese			140035	已就绪	紧急情况	N		创建	
2	KU0038	Derek Holsinger	1900034	Accountant	110000	1 - 2 年	已就绪	N			
3	KU0076	Mai Lee			110000	3 - 5 年	紧急情况	N			

"继任计划 - 候选人名单"页面

继任候选人名单

根据计划类型，使用"继任候选人名单"区域中的选项查看关键角色的计划现任者或关键人员的替代人。

您可以在"继任候选人名单"区域中按继任顺序查看"候选人"页面中的选定候选人。

栅格中的所有姓名都是继任计划的候选人。最右侧列的标题是动态变化的，具体取决于计划类型。单击此列中的链接可访问基于计划类型的继任计划。对于人员是候选人的职位计划，单击该链接可访问职位的继任计划。对于职务代码计划，单击该链接可访问职务代码的继任计划。对于人员计划，单击该链接可访问人员的继任计划。

系统将按继任计划顺序升序排列继任计划行。

调整继任者的就绪状态可能是最终确定继任计划的最后一个步骤。

在创建多个关键职位的继任计划之后，此页面将特别有用，因为您可以查看继任计划是否适合其他关键职位以及继任者为现任者的关键职务代码。这有助于确保人员更替没有间断，并可识别和防止发生任何组织瓶颈。还可以查看在当前职位上存在阻碍的候选人，以便让他们为其他角色做准备，或变更其职位轮换方式，从而避免高潜力员工流失。

系统会检查员工的就绪状态。如果员工的就绪状态是"3 - 5 年"（三到五年准备时间），"紧急情况"（紧急准备）或"退休"（从当前职位退休），则将"已终止"设置为"N"表明该员工还未做好准备。

如果员工的就绪状态是"已就绪"或"1 - 2 年"（一到两年准备时间），则系统将检查现任者就绪状态。如果存在现任者，但是该现任者的继任计划表中没有与此职位或任何其他职位对应的行，则"已终止"设置为"Y"。

如果继任计划表中有现任者的一行或多行（对于任何职位），则系统检查所有职位中最低程度的就绪状态。

如果将现任者的最低程度就绪状态设置为"已就绪"或"1 - 2 年"，则"已终止"设置为"N"；否则，如果就绪状态设置为"3 - 5 年"、"紧急情况"或"退休"，则"已终止"设置为"Y"。

管理人才库

人才库通常是组织内被确定为优秀人才的一组个人。为了防止人员削减并提供激励，应基于角色、职务代码或职位将满足继任特定标准的个人放在库中。

了解人才库

人才库为领导团队的选择处理提供了灵活性。对于组织而言，创建一个人才库要比选择一个具有关键能力的员工更加切实有效。

例如，一个冠军运动员团队通常基于预定的人才库找到可用的最佳运动员，然后确定这些运动员在团队阵容中的位置。这与传统业务方法（公司从将员工分配到更为有限的职业发展途径开始）有着鲜明对比。

这种综合方法可确定和培养能够适应不断增加的领导职位需求的候选人，帮助组织针对人员趋势（明显降低领导能力评级）做好准备。多数高潜能发展计划鼓励推行跨职能员工轮换，以便拓宽公司未来领导人的知识面。许多公司将组织内的人才作为一个整体来标识和提拔，经常设法跨业务单位部署此类人才。使跨职能发展培训成为职务的一部分可避免业务流出现中断。

用于创建人才库的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
定义人才库种类	HR_TPOOL_CATEGORY	设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，定义人才库种类	定义人才库种类
管理人才库 - 人才库	HR_TPOOL_DEF	组织发展，继任计划，管理人才库，人才库	搜索和编辑现有人才库。
管理人才库 - 评等框	HR_TPOOL_RATINGS	组织发展，继任计划，管理人才库，评等框	使用可配置的 X-Y 基准表或 9 框对继任者进行评等。使用评等框可跟踪自定义的标准，如绩效、潜力、就绪状态等。

页面名称	定义名称	导航	使用
管理人才库 - 学习	HR_TP_LRN_PRG	组织发展, 继任计划, 管理人才库, 学习	通过与"企业学习管理"集成, 关联学习方案或特定人才库的课程列表。

设置人才库种类

可以利用人才库种类细化人才库的定义。通过定义人才库, 尤其是为了定义关键人员而定义人才库, 可以针对人才库成员创建基于人员的继任计划, 并为基于人员的继任计划定义创建搜索基础。

访问"定义人才库种类"页面(设置 HRMS, 产品相关设置, 组织发展, 定义人才库种类)。

定义人才库种类

种类 ID: Emerging Leaders

人才库种类详细信息 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

生效日期: 2010/12/17 + -

状态: 有效

描述: Track emerging leaders

种类名称: Emerging Leaders

人才库定义关键人员

备注: Use this category for defining and tracking employees as 'emerging leaders' for any Business Unit, Department, etc. 📄

"定义人才库种类"页面

人才库定义关键人员 选择此项可指示与此人才库种类相关联的任何人才库将用于获取基于人员的继任计划。

管理人才库

可以根据绩效和潜力分析, 手动将内部和外部的个人添加到人才库中。使用概要文件管理器的搜索和匹配功能可自动添加内部个人。根据组织的惯例, 就绪状态是人才库的关键监视因素。您可以按照组织制定的标准, 手动指定每个员工的就绪状态。

访问"管理人才库 - 人才库"页面(组织发展, 继任计划, 管理人才库, 人才库)。

人才库(T) 评等框(R) 学习(L)

人才库 ID: KUSPTP01

人才库详细信息 查找 | 全部查看 第一项 1/1 最后一项

*生效日期: 2008/10/16 [B] + -

状态: 有效

种类: Key People for Finance

*描述: Define Key People in the Fin Org

简短描述: Define Key People in

用于 SP 候选人搜索

职位号码: []

业务单位: GBIBU Global Business Institute BU

职务代码: []

职务类别: []

部门: []

公司: []

成员选择

搜索方法: <从列表选择> 查找成员

成员 自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一项 1-5/5 最后一项

人才库详细信息(T) 绩效和职业(P) 职务数据(J) 薪资计划(S)

选择	人员 ID	姓名	成员类型	状态	人才库准备就绪	损失影响	离职风险	注释
<input type="checkbox"/>	KU0007	Betty Locherty	人员	有效	[]	高	高	[]
<input type="checkbox"/>	KU0036	Steve Religioso	人员	有效	[]	高	媒介	[]
<input type="checkbox"/>	KU0044	Daryl Reese	人员	有效	[]	高	高	[]
<input type="checkbox"/>	KU0046	Rosanna Channing	人员	有效	[]	高	高	[]
<input type="checkbox"/>	KU0101	Cynthia Adams	人员	有效	[]	高	媒介	[]

全选 取消全选

添加人员 添加申请者 删除选择

"管理人才库 - 人才库"页面

种类

为此人才库选择人才库种类。从在"人才库种类"页面上定义的值中进行选择。

用于 SP 候选人搜索

选中此项可指定此人才库可用于继任计划搜索。必须将此人才库与评等框（为了用于继任候选人搜索筛选器而定义）相关联，以便基于人才种类并通过"人才库 ID"字段搜索人才库中的人才。

搜索方法

选择搜索方法，系统将使用此方法搜索要包含在人才库中的成员。不同的搜索方法会改变页面中"成员选择"区域的外观，从而根据特定标准查找潜在人才库成员。

"人才库详细信息"选项卡

姓名

单击此项可打开所选个人的"人员概要文件"页面。

状态

选择人才库中的个人状态。选择"有效"或"无效"。

人才库就绪状态

选择人才库中的个人就绪状态级别。从下列值中选择：

- 1 - 2 年
员工将在两年之内为职位变动做好准备。
- 3 - 5 年
员工将在三到五年之内为职位变动做好准备。
- 紧急情况
如果员工的职务变动已到期且需要尽快变动，则选择此选项。
- 已就绪
如果员工现在已做好职务变动的准备，则选择此选项。
- 退休
员工不会从当前职位调动到其他职位。例如，因为员工接近退休年龄。

损失影响

指定损失此员工将对组织目标造成的影响。如果在"继任计划设置"页面上选择"职业发展计划损失影响"字段，则"职业发展计划"业务流程将提供此值。可以覆盖此页面上的值。值包括："低"、"中"和"高"。

注释

单击此项可打开"记事本"页面以记录有关任何人才库成员的注释。

"绩效和职业"选项卡**比较概要文件**

单击此项可访问"比较概要文件 - 匹配结果"页面。

职业发展计划

单击此项可打开所选个人的"职业发展计划"页面（若有）。

"职务数据"选项卡**职务汇总**

单击此项可打开"员工团队职务汇总"页面。

评估人才评等分配

组织的管理员可以使用评等框（即可配置的 X - Y 栅格）将个人放置在评等框的不同象限，以便跟踪用户定义的标准，例如，人才库成员的绩效、潜力和就绪状态。

访问"管理人才库 - 评等框"页面（组织发展，继任计划，管理人才库，评等框）。

人才库(T)
评等框(R)
学习(L)

人才库 ID: KUSPTP01

人才库详细信息

生效日期: 2008/10/16

状态: 有效 职位号码:

种类: Key People for Finance 业务单位: GBIBU Global Business Institute BU

描述: Define Key People in the Fin Org 职务代码:

简短描述: Define Key People in
 用于 SP 候选人搜索 职务类别:

部门:

公司:

评等框选择

最多选择三 (3) 个评等框。

评等框详细信息

自定义 | 查找 | | | 第一项 1-2/2 最后一项

评等框 ID	标题	描述	查看评等
KUSPRB02	BEHAVIOR VS. INFLUENCE	9-Box	查看评等 -
KUSPRB05	FINANCIAL ORG SKILL SETS	Categorize Talent Pool Members	查看评等 -

"管理人才库 - 评等框"页面

查看评等

单击此项可查看此人才库的所选评等框。

添加评等框

单击此项可为此人才库添加其他评等框图表。

关联学习方案与人才库

通过与"企业学习管理"集成，可以关联学习方案或特定人才库的课程列表。如果人才库成员的库状态为有效，则系统会在"企业学习管理"中将学习方案添加到人才库成员的"学习计划"页面(LM_LEARNING_HM)。学习定义在"创建人才库"页面上的"学习"选项卡上启动。

注意：必须安装"企业学习管理"才能显示"管理人才库 - 学习"页面。

访问"管理人才库 - 学习"页面（组织发展，继任计划，管理人才库，学习）。

例如，您可能会允许多名用户在继任树内对关键职位、继任计划和职业发展计划数据进行更新，但仅允许少数用户对继任树本身进行更改。还可能希望其他用户以只读方式查看关键职位、继任计划和职业发展计划的数据。为此，可通过指定适当的访问权级别来授权允许维护树的不同层次，或更新某个用户或某组用户拥有的权限。

使用对象安全性可以指定哪些用户可以访问树，并控制用户所访问的树是否为只读的。用户安全性决定用户是否可从节点和详细信息访问相应页面，并控制这些页面是否为只读页面。而使用员工数据安全性则可以指定用户是否可以访问关联到特定节点和详细信息的页面中的数据。

请参见《Enterprise PeopleTools PeopleBook : 安全管理》

添加和查看继任树的详细信息

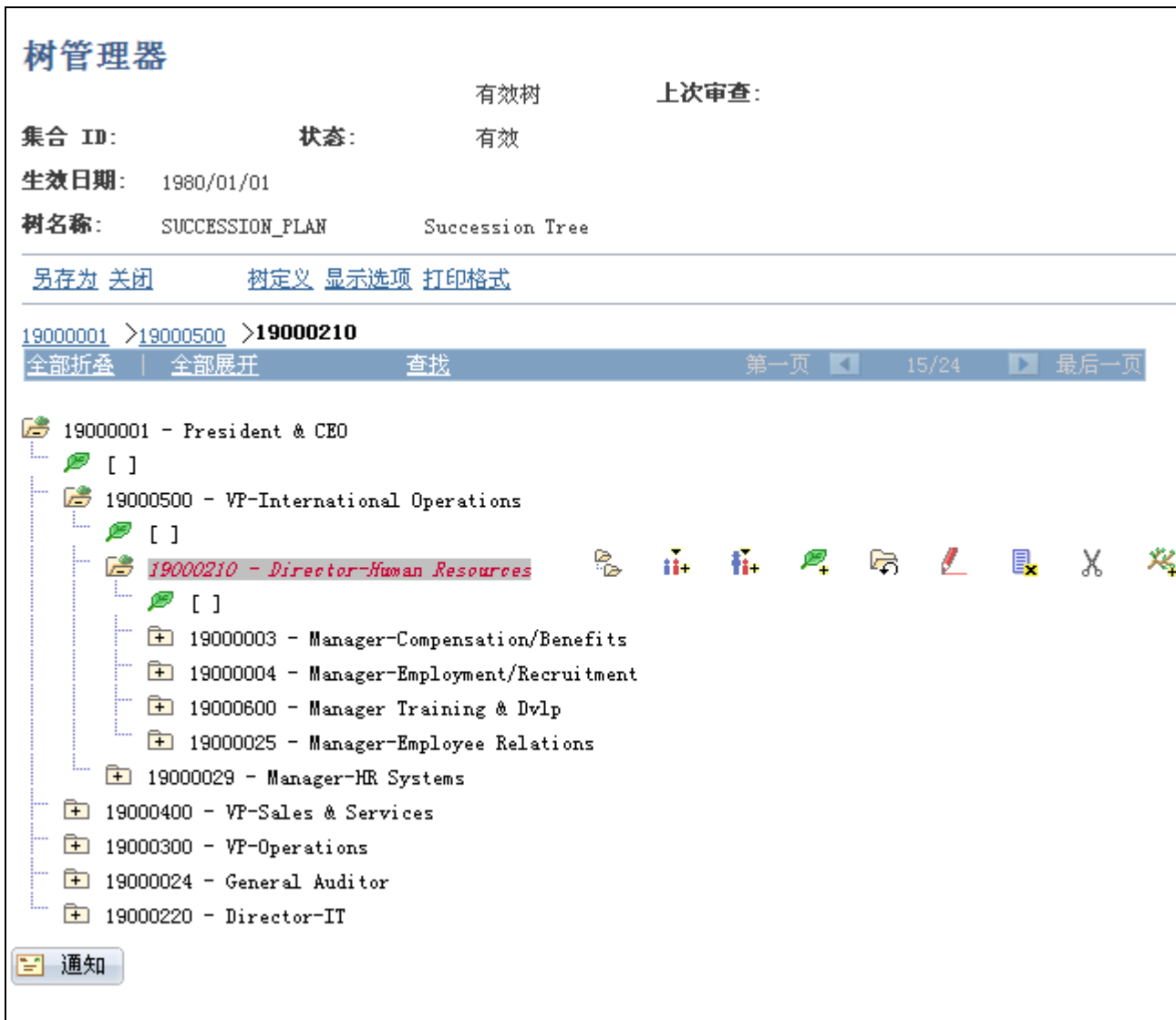
使用候选人名单创建继任计划后，可查看继任候选人的职业发展计划和相关员工数据。使用这些信息可以制定有关特定候选人的决策，在继任计划中重新对候选人进行评级，或从候选人名单中移除候选人。

请参见《Enterprise PeopleTools PeopleBook : PeopleSoft 树管理器》

查看继任树上的详细信息

使用“树管理器”的“详细信息”功能，可以查看和更新继任候选人的职业发展计划，以及查看和更新包含相关员工数据（例如薪酬历史记录、技能、语言和以前工作经验）的一些其他页面。

下图说明继任树：



继任树图示

为继任树添加详细信息

要向继任树添加详细信息，请单击"插入详细信息"按钮。当双击此按钮时，将显示该职位的继任计划中的候选人名单。选择要查看其职业发展计划或相关员工数据的候选人。

注意：创建关键职位的继任计划并在其中包括继任候选人之后，才可查看职业发展计划和其他员工数据。仅继任候选人可访问"树管理器"中的这些页面。

要为继任树添加详细信息，请执行以下操作：

1. 在"树管理器"中，打开继任树并选择要为其添加详细信息的关键职位。
2. 单击"插入详细信息"。
3. 选择"详细信息值范围"页面上的"动态标志"复选框，然后单击"添加"。

详细信息被置于计划的较低级别上。例如，CEO 级别中"职位 1"的详细信息显示在 EVP 级别下。

要隐藏继任树中的详细信息，请执行以下操作：

1. 单击"显示选项"。
2. 取消选中"配置用户选项"页面上的"显示节点描述"复选框。

当突出显示详细信息并单击"编辑数据"时，系统显示该关键职位的继任计划中的候选人名单。候选人将依次按继任计划日期、评级和就绪状态进行排序。如果在多个继任计划中都包含某名候选人，则仅在最近的继任计划中显示包括此候选人的候选人名单。单击候选人所在行的"更新"按钮以查看该候选人的其他信息。此时将显示组中的第一个页面"职业发展计划"。如果希望从"树管理器"内访问其他页面，则可更改"树管理器"与这些页面之间的链接。

注意：可通过在"详细信息"菜单上选择页面，指定当选择查看树对象的详细信息时显示哪个页面。

管理继任计划

本节概述了继任 360°，并讨论如何：

- 配置继任 360° 默认搜索标准。
- 配置继任 360° 组织图表层次结构。
- 配置继任 360° 概要文件内容。
- 配置继任 360° 继任就绪图例。
- 访问继任 360°。

了解继任 360°

启动继任计划时，您可能希望使用以人员或角色为中心的人才考核处理。在"继任 360°"页面中，您可以在组织环境中直观地考核和管理与继任计划相关的人员或角色处理。

使用"继任 360°"页面作为计划工具或考核工具。此页面会突出显示继任计划处理中已完成的部分或继任计划处理中所有未完成的业务。

继任 360° 功能可收集和显示来自 PeopleSoft HRMS 的各种相关数据。可以执行以下功能：

- 搜索人员、继任计划和职位或职务代码。
- 查看报告层次结构的图形表示。
- 查看人员、职位或职务代码的概要文件汇总。
- 查看人员、职位或职务代码的继任计划。

- 编辑继任计划。

"继任 360°"组件交换基本继任计划记录中的继任计划数据。例如，在"继任 360°"组件的"继任详细信息"区域中，系统将从"继任者"选项卡上指定的"继任计划 ID"中检索"评等框"信息和候选人列表。

在"继任 360°"组件或"继任计划"页面上做出更改后，系统也会更新计划记录中的信息。

用于管理继任 360° 的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
继任 360° 设置 - 搜索设置	HR_VT_SETUP1_SRCH	设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，搜索设置	定义"继任 360°"页面的默认搜索标准和页面布局。
继任 360° 设置 - 组织图表	HR_VT_SETUP1	设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，组织图表	定义"继任 360°"页面的组织图表层次结构。
继任 360° 设置 - 概要文件内容	HR_VT_SETUP2	设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，概要文件内容	定义"继任 360°"页面的概要文件内容。
继任 360° 设置 - 图例	HR_VT_SETUP3	设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，图例	配置"继任 360°"页面上使用的"继任就绪图例"的图标和颜色值。
继任 360°	HR_VT_DASHBOARD	<ul style="list-style-type: none"> • 组织发展，继任计划，继任 360° • 经理自助服务，继任计划，继任 360° 	在组织环境中直观地查看和管理人员或角色。

配置继任 360°默认搜索标准

访问"继任 360°设置 - 搜索设置"页面（设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360°设置，搜索设置）。

"继任 360°设置 - 搜索设置"页面

人员

选中此项可指定人员搜索作为"继任 360°"页面的默认搜索方法。这样用户便可以在系统中搜索人员（无论是否与继任计划关联）。搜索将返回用户可以安全访问的所有人员。选中此选项后，系统将使用"组织图表"页面上定义的基于人员的层次结构设置信息，在"继任 360°"页面上呈现图表。

职位

选中此项可指定职位搜索作为"继任 360°"页面的默认搜索方法。这样用户便可以在系统中搜索职位（无论是否与继任计划关联）。搜索将返回用户可以安全访问的所有职位。选中此选项后，系统将使用基于职位的层次结构设置信息，在"继任 360°"页面上呈现图表。如果未安装全部或部分职位管理，则将不显示此搜索选项。

职务代码

选中此项可指定职务代码搜索作为"继任 360°"页面的默认搜索方法。这样用户便可以在系统中搜索职务代码（无论是否与继任计划关联）。搜索将返回用户可以安全访问的所有职务代码。选中此选项后，系统将使用基于职务代码的层次结构设置信息，在"继任 360°"页面上呈现图表。

继任计划

选中此项可指定继任计划搜索作为"继任 360°"页面的默认搜索方法。这样用户便可以在系统中搜索现有继任计划。搜索将返回用户可以安全访问的所有职务代码继任计划。

搜索后页面布局

选择在用户执行搜索后"继任 360°"页面的默认布局。

值包括："组织图表和概要"、"组织图表最大化"或"仅概要"。

配置继任 360° 组织图表层次结构

访问"继任 360° 设置 - 组织图表"页面（设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，组织图表）。

搜索设置(S) 组织图表(O) 概要内容(P) 图例(L)

组织图表 查找 | 全部查看 第一项 1/2 最后一项

生效日期: 1990/01/01

人员层次结构

*访问类型: 按兼职职位管理主管

职位层次结构

使用职位数据
 使用位置树 职位树名称:

职务代码层次结构

每个集合 ID 仅输入一个职务代码树名称

职务代码树 自定义 | 查找 | 1/1 第一项 最后一项

集合 ID	职务代码树名称		
SHARE	KUJCTREE01	+	-

"继任 360° 设置 - 组织图表"页面

人员层次结构源

访问类型

选择报告访问类型，"继任 360°"页面上基于人员的图表层次结构便从此访问类型派生而来。

值包括：

- 按部门经理 ID
选择此值可根据"部门概况"页面的"经理 ID"字段显示层次结构。
- 按部门安全性树
选择此值可使用来自部门安全性树的信息显示层次结构。
- 按兼职职位管理主管
选择此值可根据"工作地点"页面上的"接收报告者"和"主管 ID"字段显示层次结构。此项专用于使用"兼职职位管理"的组织。系统首先基于"接收报告者"搜索报告关系，然后基于"主管 ID"进行搜索。
- 按报告职位
选择此值可根据"工作地点"页面上的"接收报告者"字段中的信息显示层次结构。
- 按主管 ID
选择此值可根据"职务数据"中"工作地点"页面上的"主管 ID"字段中的信息显示报告关系。

职位层次结构源

使用职位数据和使用职位树

选中其中一个选项可指示"继任 360°"页面上基于职位的图表层次结构派生自职位数据或职位树。选择"使用职位树"选项要求在"职位树名称"字段中选择有效职位树。

职务代码层次结构源

使用页面中此区域的字段可选择每个树的"集合 ID"和"职务代码树名称"，您希望在"继任 360°"页面上为基于职务代码的组织图表层次结构使用这些树。"职务代码树名称"字段中的有效值可以是使用"树管理器"创建的基于职务代码的层次结构，也可以是具有树结构（使用 OBCODE_TBL 记录作为"树节点记录名称"）的任何树。

配置继任 360° 概要文件内容

您可以使用"继任 360° 设置 - 概要文件内容"页面指定"继任 360°"页面上的内容。

访问"继任 360° 设置 - 概要文件内容"页面（设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，概要文件内容）。

搜索设置(S)
组织图表(O)
概要内容(P)
图例(L)

查找 | 全部查看 第一项 1/2 最后一项

概要内容

生效日期: 1990/01/01

非人员概要文件内容

职称和现任姓名将始终在概要上显示

关键职位图标 关键职务代码图标

选择最多 8 个非人员概要属性:

非人员属性计数: 8

<input checked="" type="checkbox"/> 公司	<input type="checkbox"/> 正式工/临时工
<input checked="" type="checkbox"/> 业务单位	<input type="checkbox"/> 标准时数
<input checked="" type="checkbox"/> 部门	<input type="checkbox"/> 标准工作期间
<input checked="" type="checkbox"/> 地点	<input type="checkbox"/> 成本中心
<input checked="" type="checkbox"/> 职位编号	<input checked="" type="checkbox"/> 接收报告者
<input checked="" type="checkbox"/> 职务代码	<input type="checkbox"/> "Dotted-Line" 报告到
<input checked="" type="checkbox"/> 职务类别	<input type="checkbox"/> 薪资计划/薪等/薪级
<input type="checkbox"/> 职务代码职责	

评审框显示/编辑模式

拖放图表 仅表格

人员概要文件内容

人员姓名和职称将始终在概要上显示

照片 关键人员图标

选择最多 8 个人员概要属性:

人员属性计数: 8

<input checked="" type="checkbox"/> 人员 ID	<input type="checkbox"/> 组织关系
---	-------------------------------

联系人信息

<input checked="" type="checkbox"/> 电话号码	<input checked="" type="checkbox"/> 业务地址
<input checked="" type="checkbox"/> 业务	<input checked="" type="checkbox"/> 业务电子邮件地址
<input checked="" type="checkbox"/> 移动电话	

<input type="checkbox"/> 业务单位	<input checked="" type="checkbox"/> 地点
<input type="checkbox"/> 公司	<input type="checkbox"/> 职务类别
<input checked="" type="checkbox"/> 部门	<input type="checkbox"/> 标准时数
<input type="checkbox"/> 职务职责代码	<input type="checkbox"/> 正式工/临时工
<input type="checkbox"/> 标准工作期间	<input checked="" type="checkbox"/> 任职年数
<input type="checkbox"/> 成本中心	<input type="checkbox"/> 接收报告者
<input type="checkbox"/> 薪资计划/薪等/薪级	<input type="checkbox"/> 保留风险
<input type="checkbox"/> 损失影响	
<input checked="" type="checkbox"/> 人才种类 (框评等)	

"继任 360° 设置 - 概要文件内容"页面 (1/2)



"继任 360° 设置 - 概要文件内容"页面 (2/2)

非人员概要文件内容

关键职位图标

选中可在"继任 360°"页面上显示使用"职位管理"定义为关键职位的任意职位的图标。此图标在"继任 360°"页面的"组织图表节点"、"候选人名单节点"和"非人员概要文件"区段中显示。

关键职务代码图标

如果使用职务代码表将职务代码定义为关键职务代码，则选中此项可在"继任 360°"页面上显示图标。此图标在"继任 360°"页面的"组织图表节点"、"候选人名单节点"和"人员概要文件"区段中显示。

最多可在此区域的其余复选框中选择 8 个复选框，以包括要显示在"继任 360°"页面的"概要文件汇总"区段中的特定字段。系统将按照此页面上的显示顺序，显示"继任 360°"页面的"概要文件汇总"区段中的选定内容。

非人员属性计数

显示在此页面"非人员概要文件"区域中选择的选项数量。显示的计数中不包括为"关键职位图标"或"关键职务代码图标"所做的选择。

人员概要文件内容

关键人员图标

选中此项可在"继任 360°"页面上显示定义为关键人员的任意员工的图标。此图标在"继任 360°"页面的"组织图表节点"、"候选人名单节点"和"人员概要"区段中显示。

最多可在此区域的其余复选框中选择 8 个复选框，以包括"继任 360°"页面的"概要文件汇总"区段中的特定数据类型。系统将按照此页面上的显示顺序，显示"继任 360°"页面的"概要文件汇总"区段中的选定内容。

人员属性计数

显示在此页面的"人员概要文件"区域中选择的选项数量。显示的计数中不包括为"照片"或"关键人员图标"字段所做的选择。

人才种类图标映射

X 轴等级

显示在指定的"评等框 ID"的 X 轴上定义的框评等标签。所显示的最大评等数是五。此区域以逆向顺序显示框评等标签。例如，"人才种类图标映射"区域的第一行在 X 轴上显示框 5 标签，第二行在 X 轴上显示框 4 标签，依此类推。

内容名称









指定预配置的人才种类图标名称。

图像

显示与"内容名称"字段中指定的值相关联的图像。系统提供五个预配置的图标用作默认"人才种类"图标。

配置继任 360° 继任就绪图例

访问"继任 360° 设置 - 图例"页面（设置 HRMS，产品相关设置，组织发展，继任 360° 设置，图例）。

图例					
生效日期:		1990/01/01			
继任就绪状态图标映射					
继任就绪	图标名称	组织图表图像	评等框图标名称	评等框图像	
已就绪	PS_STATUS_DIAMOND_ICN		PS_STATUS_PERSON_DIAMOND_ICN		+ -
1 - 2 年内就绪	PS_STATUS_SQUARE_ICN		PS_STATUS_PERSON_SQUARE_ICN		+ -
3 - 5 年内就绪	PS_STATUS_CIRCLE_ICN		PS_STATUS_PERSON_CIRCLE_ICN		+ -
紧急情况就绪	PS_STATUS_TRIANGLE_ICN		PS_STATUS_PERSON_TRIANGLE_ICN		+ -

"继任 360° 设置 - 图例"页面

系统提供五个预配置的图标用作默认"继任就绪"图标，供"继任就绪"图例所用。

继任就绪

显示当前系统定义的继任就绪转换值。值包括："立即"、"1 - 2 年"、"3 - 5 年"和"紧急情况"。

图标名称

为"继任就绪"列中的每个值指定要显示在组织图表、"继任就绪"图例和"继任详细信息"中的图标图像的名称。

评等框图标名称

为"继任就绪"列中的每个值指定要显示在评等框中的图标图像的名称。

组织图表图像和评等框图像

显示与"图标名称"和"评等框图标名称"字段中指定的值相关联的图像。

访问继任 360°

访问"继任 360°"页面 (组织发展, 继任计划, 继任 360°) 。

"继任 360°"页面

"继任 360°"页面有两大主要区段：

- 组织图表或报告层次结构。

"继任 360°"页面左侧的信息侧重于人员或角色，支持您导航到其他相关人员或角色。

- 概要文件视图。

此区域显示有关组织图表中焦点人员或角色的详细信息。根据"继任 360°"页面的观点，可以将继任候选人与角色概要文件或现任者概要文件相比较。同时还可以展开或折叠此信息以优化特定任务的工作区。例如，如果要重点显示继任信息，则可以选择折叠现任者详细信息区段。

组织图表或报告层次结构

系统使用"树管理器"中的树构建由组织图表呈现的层次结构。组织图表支持三种类型的层次结构：

- 基于人员

这种图表层次结构派生自"继任 360° 设置"组件中定义的报告"访问类型"。

- 基于职位

这种图表层次结构派生自"职位管理"数据或"继任 360° 设置"组件中配置的职位树。

- 基于职务代码

这种图表层次结构派生自"继任 360° 设置"组件中配置的职务代码树。

通过"继任 360°"页面上的图表，可以垂直和水平地滚动查看图表层次结构。无论何时，此图表最多只能显示三个垂直层次。

焦点图表节点用图表中其他节点的对比色显示。通过单击图表中每个节点的姓名、职称或角色链接可以更改焦点节点。更改焦点节点将更新"继任 360°"页面右侧的概要文件区段的内容。

概要文件视图 - 基于人员

"继任 360°"页面的此区域显示有关组织图表中焦点人员的详细信息。此区域有三个选项卡，这些选项卡因所选层次结构类型而异。

对于基于人员的层次结构，概要文件视图区域显示姓名和职务代码职称（它们来自在组织图表区域的焦点节点中指定的员工职务记录）。如果职称不可用，则系统将显示职务代码职称。以下三个选项卡与基于人员的概要文件视图相关联：

- 人员详细信息

此选项卡上的信息基于多个"人力资源"表中的信息。可以在"继任 360° - 概要文件内容"页面上配置此信息。

转至

选择要访问的详细职业或概要文件页面，然后单击"调动"图标以访问所需页面。对于所选员工，可从以下页面中进行选择：

- 选择"职业发展计划"可转至"职业发展计划"页面。
- 选择"职业发展途径"可转至"职业发展途径"页面。
- 选择"人员概要文件"可转至"概要文件管理器人员概要文件"页面。
- 选择"绩效文档"可转至"维护绩效文档"页面。



("调动"图标)

单击"调动"图标可访问"转至"字段中的所选页面。

- 与角色比较

单击此选项卡上的"与角色比较"按钮可在所选员工与其当前角色之间执行基于概要文件管理器的比较。结果将显示员工资格内容区段（如果已在概要文件管理器中进行了定义）与员工当前角色之间的并排比较。系统将显示一则消息，表示在以下情况下此处理不可用：

- 如果没有为员工或角色定义概要文件。
- 如果尚未创建"职务概要文件管理"的事实搜索集合。

- 生涯

"生涯"选项卡汇总当前员工的未来职业发展变动与职业历史记录。

概要文件视图 - 基于职位或职务代码

"继任 360°"页面的此区域显示有关组织图表中所选焦点角色、职务代码或职位的详细信息。此区域有三个选项卡，这些选项卡因组织图表中的选定节点而异。

对于基于职位或基于职务代码的层次结构，概要文件视图区域显示与组织图表区域的焦点节点相关联的职位或职务代码。以下三个选项卡与非人员概要文件的概要文件视图相关联：

- 详细信息

此选项卡上的信息基于与组织图表区域的焦点节点相关联的职位或职务代码。

- 要求的能力

"要求的能力"选项卡根据在组织图表区域中选择的角色或职务代码的"概要文件管理"非人员概要文件，显示由能力和所需相关评等组成的列表。

- 现任者

"现任者"选项卡显示职务代码或职位的现任者表格。

将现任者与角色比较

从显示的列表中选择员工，然后单击以在所选现任者与当前角色之间执行基于概要文件管理器的比较。结果将显示现任者资格内容区段（如果已在概要文件管理器中进行了定义）与当前职务或角色之间的并排比较。如果没有为员工或角色定义概要文件，则系统将显示一则消息，指出此处理不可用。

查看职业详细信息

从显示的列表中选择现任者，然后单击以显示所选现任者未来职业发展变动与职业历史记录的汇总。

继任详细信息

"继任 360°"页面的此区域显示与源继任计划相关联的三个选项卡：

- 继任者

此选项卡显示相关继任计划中的汇总继任计划信息和继任候选人员名单栅格（如果信息可用）。通过候选人名单栅格，您可以编辑继任顺序和计划状态。在此区域中单击"保存"按钮后，相关继任计划和候选人名单弹出菜单中的继任顺序和计划状态也会更新。

- 与现任者比较或与角色比较

选择一个候选人并单击"与现任者比较"按钮或"与角色比较"按钮可对两种概要文件进行比较。如果没有为所选人员或角色定义概要文件，则系统将显示一则消息，表示此处理不可用。

- 评等框

您可以使用此选项卡查看和编辑为任何之前评等的候选人的继任计划定义的所有评等框。最多可以为继任计划定义三个评等框。

相关继任计划

"继任 360"页面的此区域显示系统中所有符合以下条件的继任计划：与页面的组织图表区域中指定的人员、职位或职务代码相关。

对于焦点人员，栅格显示人员持有的角色的继任计划（如果有）。

对于焦点职位，栅格为与焦点职位相关联的职务代码或职位现任者显示继任计划（如果有）。

对于焦点职务代码，栅格为与焦点职务代码相关联的职位或职务代码现任者显示继任计划（如果有）。

检查职业发展汇总

本节列出了用于检查职业发展汇总的页面。

用于检查职业发展汇总的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
职业发展经历	CAREER_SUMMARY	<ul style="list-style-type: none"> • 组织发展，继任计划，检查职业发展汇总，职业发展经历 • 组织发展，继任计划（美国联邦），检查职业发展汇总信息，职业发展经历 	检查员工的职务状态和职务历史记录。

页面名称	定义名称	导航	使用
薪酬	COMP_SUMMARY	<ul style="list-style-type: none"> 组织发展，继任计划，检查职业发展汇总，薪酬 组织发展，继任计划（美国联邦），检查职业发展汇总信息，薪酬 	检查员工薪酬历史记录。
培训	TRN_STUDNT_CRIS_SUM	<ul style="list-style-type: none"> 组织发展，继任计划，检查职业发展汇总，培训 组织发展，继任计划（美国联邦），检查职业发展汇总信息，培训 	检查员工培训历史记录。

运行继任报告

本节概述了继任计划报告，并描述用于运行"继任计划"报告的页面。

了解继任报告

利用"继任计划"报告中的汇总评量，管理员可以查看可能会获得继任计划的关键人员或角色，并标识需要继任计划的人员或角色。这样组织便可以定义要搜索的活动和策略，并为基于人员和角色的继任计划选择最佳候选人。

关键人员/职务代码/职位

您可以在"关键人员/职务代码/职位"页面中创建以下报告：

- 关键实体、人员、职位和职务代码的计划
- 关键人员预计职缺
- 关键人员离职风险

"关键实体计划"报告会跟踪关键人员、关键职务代码或关键职位的继任计划状态，截至报告日期为止。

"关键人员预计职缺"报告会提供关键员工或人员的下一个职务代码或职位的预计职缺与职业就绪状态信息，并会指出用于填补预计职缺的继任者的可用性。

而通过"关键人员离职风险"报告，经理和管理员可以查看关键人员离职的可能性以及离职后对组织造成的影响。系统还会指示是否有任何可能的继任者可替换具有高离职风险的关键员工。

人才库就绪状态

"人才库就绪状态"报告显示有效人才库中的所有有效成员。更改报告筛选器后，经理和管理员便可以评估各种人才库就绪状态值。

人才库评等框分配

"人才库评等框分配"报告显示给定人才库的人才库成员的框评等分配汇总。

用于运行继任报告的页面

页面名称	定义名称	导航	使用
关键人员/职务代码/职位	HR_SUCC_METRICS1	继任计划，报告，关键人员/职务代码/职位	查看基于层次结构的继任计划候选人，并标识需要继任计划的关键实体。
人才库就绪状态	HR_TPOOL_METRIC1	继任计划，报告，人才库就绪状态	显示分配到有效人才库的人员，并允许经理和管理员评估各种就绪状态值。
人才库评等框分配	HR_TPOOL_RATE1	继任计划，报告，人才库评等框	显示给定人才库的人才库成员的框评等分配汇总。

关键人员/职务代码/职位

访问"关键人员/职务代码/职位"页面（继任计划，报告，关键人员/职务代码/职位）。

关键人员/职务代码/位置

指令

基于选择的标准为关键人员、职务代码或位置生成报告。

1. 选择诸如报告名称和日期范围这样的报告参数。
2. 指定诸如公司间调动业务单位和公司这样的其他搜索标准。
3. 检查输出，并选择所需要的进一步筛选选项。

选择“继任计划报告参数”

*报告名称:	<input type="text" value="关键字实体的计划"/>
*关键实体:	<input type="text" value="重要人员"/>
*时间范围:	<input type="text" value="指定日期"/>
开始日期:	<input type="text" value="2008/07/01"/>
截止日期:	<input type="text" value="2008/09/30"/>

其他选择标准

业务单位:	<input type="text" value="GBIBU"/>	Global Business Institute BU
公司:	<input type="text"/>	
部门:	<input type="text"/>	
地点代码:	<input type="text"/>	

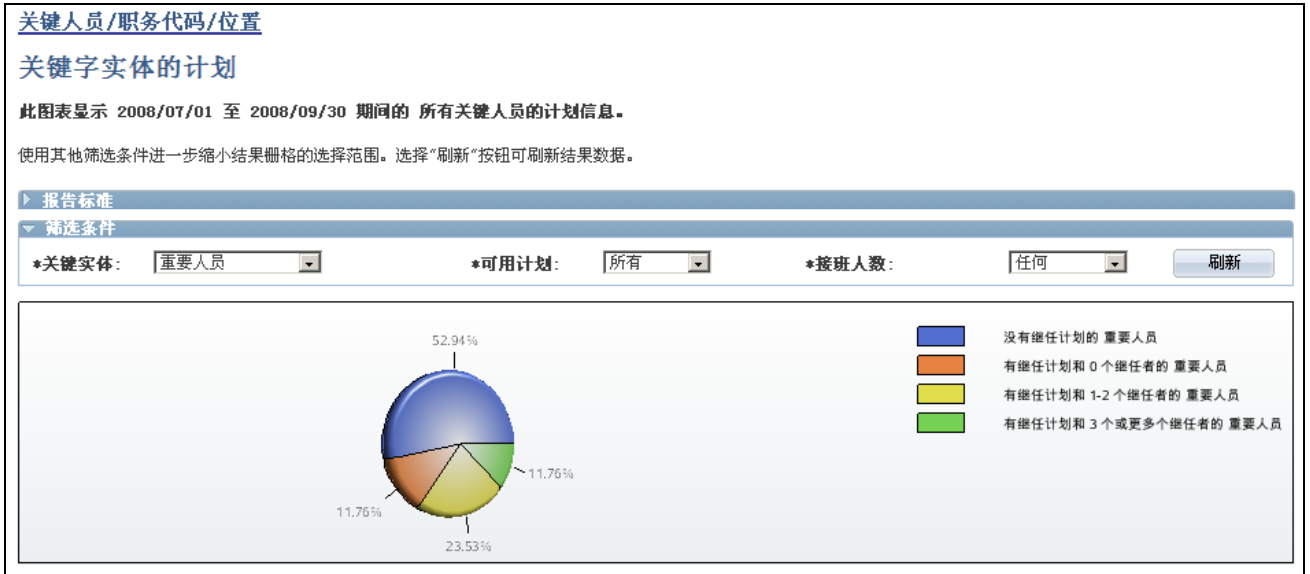
"关键人员/职务代码/职位"页面

报告名称

选择要查看的报告类型：值包括"关键实体计划"、"关键人员预计职缺"、"关键人员离职风险"。

关键实体计划

访问"关键实体计划"页面（在"关键人员/职务代码/职位"页面上选择"关键实体计划"）。



"关键实体计划"页面 (1/2)

搜索结果: 关键人员

自定义 | 查找 | 全部查看 | 第一页 | 1-17/17 | 最后一项

员工 ID	姓名	标题	注意	继任者人数	继任计划	*人才库	查看人才库
B-89BB-PB	Nina Buckheimer	Human Resources Manager	⚠		检查/编辑	Use for Overall Perf	⏏
HXCPO003	Srinath Baskaran	Analyst-Budget I	⚠		创建	Technical Key People	⏏
HXPOS001	Marat Safin	Manager-HR Systems	⚠		创建	Technical Key People	⏏
KOW201	Sandra Pierce	Analyst-HRMS	⚠		检查/编辑	<input type="text" value="Test for Set A SQL"/>	⏏
KOW202	Osmar Mutukumari	Administrator-Network Services		1	检查/编辑	Use for Overall Perf	⏏
KOW203	Sadak Weber	Analyst-Budget II		2	检查/编辑	Use for Overall Perf	⏏
KOW204	Horace White	Analyst-Budget II		1	检查/编辑	Use for Overall Perf	⏏
KOW205	Ramon Skinny	Analyst-Budget II		2	检查/编辑	Use for Overall Perf	⏏
KOW207	Steve Dryckus	Analyst-Financial		4	检查/编辑	Use for Overall Perf	⏏

"关键实体计划"页面 (2/2)

- 关键实体** 选中此项可在此页面的图表中显示关键人员、关键职务代码或关键职位。
- 可用计划** 选择指定的关键实体的继任计划的基本状态。值包括全部"、"是"、"否"。
- 继任者数** 选中此项可跟踪指定关键实体的继任者数。值包括"任意"、"1 - 2 个"、"3 个或更多"。
- 注意** 如果继任者数为零，则显示感叹号；否则，此字段为空。

继任者数	显示截至此报告指定的日期，关键实体的可能继任者数。如果关键实体没有继任计划，则此字段为空。
继任计划	单击此列中的链接可创建、查看或编辑关键实体的继任计划。
人才库	<p>此列基于报告日期显示与关键人员相关联的人才库的描述。如果关键人员属于多个人才库，则可以从列表中选择所需人才库。</p> <p>此列只针对"关键人员"结果集合显示。如果搜索基于关键职务代码或关键职位，则此列不显示，因为只有人员才是人才库的一部分。</p>
执行	<p>单击此行中的图标可显示所选人才库的详细信息。如果"人才库"字段有多个值，则在单击此图标前必须先选择一个人才库。</p> <p>此列只针对"关键人员"结果集合显示。如果搜索基于关键职务代码或关键职位，则此列不显示，因为只有人员才是人才库的一部分。</p>

继任计划自助服务

PeopleSoft Enterprise 提供管理人员自助服务继任计划监控板，以支持管理人员查看和管理直接和间接报告的继任计划信息。可以利用管理人员自助服务继任监控板查看以下内容：

- 查看继任计划。
- 查看人员概要文件汇总。
- 查看继任者和继任就绪状态级别、离职风险和损失影响。
- 重新对继任者进行评级。
- 激活和禁用继任者。
- 将员工的人员概要文件与其当前角色的概要文件相比较。
- 将继任者的概要文件与继任计划现任者、职务代码或职位相比较。
- 编辑继任者评等框分配。

继任计划中使用的自助服务页面

页面名称	定义名称	导航	使用
管理继任计划	HR_SUCC_PLN_MGR	管理自助服务，继任计划，管理继任计划	查看或编辑计划详细信息，如生效日期、计划状态和预计职缺日期。查看现任者职务和职业发展计划详细信息。
继任 360°	HR_VT_DASHBOARD	<ul style="list-style-type: none"> 管理自助服务，继任计划，继任 360° 组织发展，继任计划，继任 360° 	在组织环境中直观地查看和管理人员或角色。

索引

C

CAREER_PATH_TBL 组件 5
CAREER_PLAN 组件 8

G

GEOG_PREF_TBL 组件 5

H

HRMS 核心数据 43

"个人发展计划"页面 28
"个人职业发展培训"页面 28
"个人职业发展计划"页面 28
"人员概要文件"页面 5
"人才库就绪状态"报告 81
"人才库评等框分配"报告 81
"以前的工作经历"页面 4
"候选人"页面 51
"候选人名单"页面 52
"关键人员/职务代码/职位"报告 81
"关键职务代码 - 现任者"页面 33
"可用职业发展计划"页面 29
"员工摘要数据"页面 22
"地理位置首选项"页面 7
"培训"页面 23
"定义人才库种类"页面 59
"当前职位描述"页面 9
"当前职务描述"页面 9
"直系亲属"页面 22
"管理人才库 - 人才库"页面 59
"管理人才库 - 学习"页面 60
"管理人才库 - 评等框"页面 59
"继任 360°"页面 68
"继任计划 - 候选人"页面 53
"继任计划 - 候选人名单"页面 58
"继任计划 - 评等框"页面 55
"继任计划"报告 80
"继任计划"页面 51, 52
"职业发展优势/发展方向"页面 10, 17
"职业发展汇总 - 培训"页面 80
"职业发展汇总 - 职业职业发展经历"页面 79
"职业发展汇总 - 薪酬"页面 80
"职业发展潜力"页面 32
"职业发展目标"页面 9, 15

"职业发展经历"页面 22, 23
"职业发展计划"页面 9, 10, 21
"职业发展评级和潜力"页面 9, 15
"职业发展途径"页面 9, 12
"职业发展途径表"页面 7
"职业发展顾问"页面 10, 16
"职业培训计划"页面 10, 19
"职业详细信息(按人员)"页面 28
"薪酬"页面 22

—

业务流程 1

人

人力资源职务数据 43
人才库
 关联学习方案 63
 定义种类 60
 管理 59
 评估人才评等分配 62
 评等框 62
 详细信息 60
候选人
 "候选人名单"页面 58
 "评等框"页面 55
 招聘 45
 标识 45

八

关键职位 43

刀

创建继任计划 (SUCCESSION_PLAN) 组件 50
创建职业发展计划 (CAREER_PLAN) 组件 8

又

发展方向 17

口

员工 (EMPLOYEE_SUMMARY) 组件 22
 员工优势 17
 员工评级 15

土

地理位置首选项 (GEOG_PREF_TBL) 组件 5
 培训 (TRN_STUDNT_CRN_SU1) 组件 22
 培训 (TRN_STUDNT_CRN_SU2) 组件 44
 培训方案 5, 19

夕

外部候选人 45

宀

实施

继任计划 41
 职业发展计划 3
 职业发展计划和继任计划 2

手

报告 27

人才库就绪状态 81
 人才库评等框分配 81
 关键人员/职务代码/职位 81
 继任 80

招聘候选人 45

木

树审核程序 (RUN_TREE_AUDITS) 组件 64
 树查看器 (PSTREEVIEWER) 组件 64
 树管理器 (PSTREEMGR) 组件 64
 树结构 (PSTREESTRUCT) 组件 64
 核心数据 43
 概要文件
 设置 5
 跟踪能力和技能 44

水

法国公共部门 (FPS), 员工评等 34

潜在候选人 45

目

目标 15
 直系亲属汇总
 (CAREER_DEPEND_SUMMARY) 组件 22

竹

管理培训业务流程 5

纟

继任 360°

"图例"页面 68
 "搜索设置"页面 68
 "概要文件内容"页面 68
 "组织图表"页面 68
 了解 67
 图例设置 74
 概要文件内容设置 72
 管理 67
 组织图表层次结构设置 69
 访问 75
 默认搜索标准设置 68

继任树

安全访问权 64
 构建 64
 查看详细信息 65
 添加详细信息 66

继任计划

"继任 360°"页面 68
 候选人 53
 候选人名单 58
 先决条件 42
 创建 50
 日期 52
 管理 67
 继任 360° 67
 了解 67
 "搜索设置"页面 68
 "组织图表"页面 68
 "概要文件内容"页面 68
 "图例"页面 68
 默认搜索标准设置 68
 组织图表层次结构设置 69
 概要文件内容设置 72
 图例设置 74
 访问 75
 继任树 64
 评等框 55

耳

职业发展数据 22
 职业发展汇总 44, 79
 培训 80
 职业发展经历 79
 薪酬 80
 职业发展目标 15
 职业发展经历 (CAREER_SUMMARY) 组件
 22, 44
 职业发展计划
 先决条件 4
 创建 8
 来自多个来源的输入 9
 检查员工职业发展数据 22
 检查职业发展汇总 44
 职业发展途径
 创建 5
 定义 12
 查看 23
 职业发展变动层次 6
 职业发展途径表 (CAREER_PATH_TBL) 组件 5
 职业详细信息 (按人员) 报告
 关键职务代码 - 现任者 33
 创建 28
 可用职业发展计划 29
 职业发展潜力 32
 职务代码 4, 7
 职务数据 4, 43

自

自助服务职业发展计划 34
 使用的页面 35
 内部简历 38
 概述 35
 职业发展途径 36

++

薪酬 (COMP_SUMMARY2) 组件 44
 薪酬汇总 (COMP_SUMMARY) 组件 22

里

重要候选人 45

佳

集成

与应用程序 2
 继任计划 42
 职业发展计划 4

页

顾问 16

黑

默认培训方案 5
 默认职业发展途径 5

