

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
-------------------	---

Раздел I КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

ГЛАВА 1	
КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	9
1.1. ТЕОРЕТИКО-ФИЛОСОФСКИЕ НАЧАЛА НАУКИ ОБ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	9
1.2. СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	21
1.3. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	28
1.4. УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ	33
ГЛАВА 2	
КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	46
2.1. СУЩНОСТЬ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ	46
2.2. ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЕЙ И ТРЕБОВАНИЙ К КАДРОВОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ	50
2.3. КАДРОВЫЙ КОНТРОЛЛИНГ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ	52
2.4. РАЗРАБОТКА ОПЕРАТИВНОГО ПЛАНА РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ.....	55

Раздел II МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

ГЛАВА 3	
ФОРМИРОВАНИЕ И ВИДЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА	67
3.1. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА.....	67
3.2. УРОВНИ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА	83
3.3. ВИДЫ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА	87
ГЛАВА 4	
РЕАЛИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	97
4.1. СОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА РАБОТОДАТЕЛЯ	97
4.2. ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	105
4.3. ПРОЦЕДУРА РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА.....	112
4.4. КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА	145
ГЛАВА 5	
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	156
5.1. ПРОЦЕДУРА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	157
5.2. ХЭДХАНТИНГ — МЕТОД ПРЯМОГО ПОИСКА КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ.....	168

ГЛАВА 6	
НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОЦЕНКЕ ПРЕТЕНДЕНТОВ ПРИ НАЙМЕ	180
6.1. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА МЕТОДОВ ОТБОРА ПРЕТЕНДЕНТА.....	180
6.2. НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРЕДВАРИТЕЛЬНОМ ОТБОРЕ КАНДИДАТОВ	182

**Раздел III
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

ГЛАВА 7	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	197
7.1. КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	197
7.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ ТЕХНОЛОГИИ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	204
7.3. ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ СФЕР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ. МЕЖДУНАРОДНЫЙ МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА.....	220

ГЛАВА 8	
ОТБОР И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	231
8.1. ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ОТБОРА ПРИ НАЙМЕ НА РАБОТУ	231
8.2. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	257
8.3. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	263
Использованная литература	270

ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	275
Рекомендации и образцы форм по разработке «Описания работы» и «Личностной спецификации»	
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	281
Образец персональной анкеты	
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	283
Вербовочная анкета (образец)	
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	286
Краткая, написанная от руки автобиография	
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	287
Анкета, заполняемая при поступлении на работу	
ПРИЛОЖЕНИЕ 6	289
Заявительная анкета для работы во время каникул	
ПРИЛОЖЕНИЕ 7.....	291
Образец опросного листа для проверки рекомендательных писем	
ПРИЛОЖЕНИЕ 8.....	292

Образец бланка медицинского обследования	
ПРИЛОЖЕНИЕ 9	293
Классификация тестов по Линерту	
ПРИЛОЖЕНИЕ 10	294
Макет «конуса» собеседования	
ПРИЛОЖЕНИЕ 11	295
Образец оценочного <i>листа</i> для собеседования	
ПРИЛОЖЕНИЕМ.....	296
Образец «отказного» письма кандидату при найме	

В учебном пособии рассматриваются следующие проблемы управления персоналом: кадровая стратегия и кадровое планирование организации; сущность, формирование, виды и реализация маркетинга персонала; методы обеспечения организации персоналом, новые технологии в оценке претендентов при найме; особенности управления персоналом интернациональных организаций.

Для студентов, магистрантов, аспирантов, специалистов по управлению персоналом.