

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

РАЗДЕЛ I.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ НАУКИ ОБ ЭКОНОМИКЕ ПЕРСОНАЛА

ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА КАК НАУКА: СОДЕРЖАНИЕ,
СТРУКТУРА, СВЯЗЬ С ДРУГИМИ НАУКАМИ О ТРУДЕ

1.1. ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА МИССИЯ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК
КАТЕГОРИИ ЦЕЛИ В ЭКОНОМИКЕ ПЕРСОНАЛА

1.3. ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ НАУК

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ,
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА

2.1. СТРУКТУРИЗАЦИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВАНИЙ
ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА

2.2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА ТЕОРИИ ГИБКОСТИ,
СЕГМЕНТАЦИИ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА

2.2.1. ТЕОРИИ ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА И ЕГО
СЕГМЕНТАЦИИ

2.2.2. ТЕОРИИ ВНУТРЕННИХ РЫНКОВ ТРУДА

2.3. ТЕОРИЯ ИНСТИТУТОВ — СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АСПЕКТ

2.3.1. ТЕОРИЯ КОНТРАКТОВ

2.3.2. ТЕОРИЯ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК ТРУДОВОЙ
АСПЕКТ

2.3.3. ТЕОРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РИСКОВ

МОДИФИКАЦИЯ ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ПРОБЛЕМАМ

ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА

2.4. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ И ТЕОРИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.4.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ — ОСНОВНЫЕ ДЕФИНИЦИИ

2.4.2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТЕНДЕНЦИЯХ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ТЕОРИИ ИНДУСТРИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ, СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, МОТИВАЦИИ, СОЦИАЛЬНОГО ДЕЙСТВИЯ

2.5. ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА- ЭВОЛЮЦИЯ КОНЦЕПЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

РАЗДЕЛ II.

ОСНОВНЫЕ РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ ВНУТРИФИРМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ ПОЛЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

3.1.1. НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ НОРМЫ В СФЕРЕ ТРУДА

3.1.2. ИСТОЧНИКИ, ПРИНЦИПЫ И ИНСТИТУТЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

3.2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВНАЯ МОДЕЛЬ

РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА-

3.2.1. ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА:

СУБЪЕКТЫ, ВИДЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ И
ФУНКЦИИ

3.2.2. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

3.2.3. ПРАВОВЫЕ РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ: ИСТОЧНИКИ И ИНСТИТУТЫ

3.3. ЛОКАЛЬНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

3.3.1. ЛОКАЛЬНОЕ ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ИНДИВИДУАЛЬНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

3.3.2. ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.3.3. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

РЕЗЮМЕ, ПРИЛОЖЕНИЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ,
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 4. СТРУКТУРА И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА С ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. РЫНОК ТРУДА, ЕГО МЕХАНИЗМЫ И ИНСТИТУТЫ КООРДИНАЦИИ

4.2. МЕТОДИКА И ТЕХНОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ РЫНКА ТРУДА С ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

4.2.1. АНАЛИЗ ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

4.2.2. ИССЛЕДОВАНИЕ СПРОСА НА ТРУД

4.3. СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 5. ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ

ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ФИРМ

5.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЯ НТП И СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СИСТЕМУ РАБОЧИХ МЕСТ И ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ.

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ,
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

РАЗДЕЛ III.

ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА

ГЛАВА 6. КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

6.1. ПОСТРОЕНИЕ КАДРОВЫХ СТРАТЕГИЙ

6.2. МОДЕЛИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

6.3. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ,
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 7. ПОСТРОЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ И КАДРОВЫХ СТРУКТУР

- 7.1. СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ, ЕЕ ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА
- 7.2. ПОДХОДЫ К СТРУКТУРИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ. КАТЕГОРИИ ПЕРСОНАЛА
РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 8. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА

- 8.1. КОНЦЕПЦИЯ И ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОНТЕКСТЕ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА
 - 8.1.1. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА ОРГКУЛЬТУРЫ
 - 8.1.2. ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КУЛЬТУР
- 8.2. ФОРМИРОВАНИЕ, ПОДДЕРЖАНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, И УПРАВЛЕНИЕ ЭТИМ ПРОЦЕССОМ
 - 8.2.1. ФОРМИРОВАНИЕ, ПОДДЕРЖАНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
 - 8.2.2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
- 8.3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА: ВЗАИМОСВЯЗИ В КОНТЕКСТЕ ЦЕЛЕЙ ЭКОНОМИКИ ПЕРСОНАЛА
РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 9. КОНФЛИКТНЫЕ ПОЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ.

- 9.1. ОСНОВЫ ТЕОРИИ КОНФЛИКТА В ОРГАНИЗАЦИИ
 - 9.1.1. ПРОТИВОРЕЧИЯ И КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ
 - 9.1.2. ТИПОЛОГИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ
 - 9.1.3. ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА КОНФЛИКТ В ОРГАНИЗАЦИИ
- 9 2. КОНФЛИКТНЫЕ ПОЛЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ
- 9 3. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
- 9 4. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ И СУБЪЕКТНЫЙ СОСТАВ
 - 9.4.1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ОРГАНЫ ПО ИХ РАССМОТРЕНИЮ
 - 9.4.2. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ОРГАНЫ ПО ИХ РАССМОТРЕНИЮ
- РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

РАЗДЕЛ IV.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

ГЛАВА 10. ЗАПОЛНЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ В ОРГАНИЗАЦИИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ. ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ОТБОР, НАЙМ И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

10.1. КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

10.1.1. НЕОБХОДИМОСТЬ, ВИДЫ И ЭТАПЫ КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

10.1.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ПОТРЕБНОСТИ

В ПЕРСОНАЛЕ. МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ГИБКОСТИ ПЕРСОНАЛА

10.1.3. КАЧЕСТВЕННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ В ПЕРСОНАЛЕ

10.1.4. ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ И ИХ
ОКУПАЕМОСТЬ

10.2. СПОСОБЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЮ
И ОЦЕНКА ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

10.3. ВЫБОР КРИТЕРИЕВ И МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА.
НАЙМ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

10.4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.
КОНЦЕПЦИЯ БЕСКОНФЛИКТНОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ
РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ
ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 11. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.
РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

11.1. СУЩНОСТЬ, ВИДЫ И ЭТАПЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ.
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

11.1.1. ПОНЯТИЕ И ЦЕЛИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

11.1.2. ФОРМЫ И ВИДЫ АДАПТАЦИИ

11.1.3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

11.1.4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ

11.2. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ СОТРУДНИКОВ.
МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ВНУТРИФИРМЕННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ
В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

11.2.1. ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ

И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕГО ЦЕЛЕЙ

11.2.2.ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ОБУЧЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА

11.2.3.ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ. МЕТОДЫ
ОЦЕНКИ ВНУТРИФИРМЕННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

11.3.СУЩНОСТЬ И ВИДЫ ТРУДОВОЙ КАРЬЕРЫ

11.3.1.СОВРЕМЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ КАРЬЕРЫ

11.3.2.УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА. ОЦЕНКА
УСПЕШНОСТИ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ
ЛИТЕРАТУРА

РАЗДЕЛ V.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА И ПОСТРОЕНИЕ РАБОТ

ГЛАВА 12. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ РАБОТ

12.1. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

12.1.1.ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

12.1.2.ТРУДОВЫЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

12.1.3. ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ИХ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ

12.2.РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

12.2.1.РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФУНКЦИЙ.
АВС-АНАЛИЗ

12.2.2.ФОРМЫ И ГРАНИЦЫ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА- КРИТЕРИИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА

12.2.3.ФОРМЫ КООПЕРАЦИИ ТРУДА

12.3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ НА ЗАДАНИЕ. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

12.3.1. ВИДЫ НОРМ ТРУДА

12.3.2. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА- ПЕРЕСМОТР НОРМ ТРУДА

12.4. АНАЛИЗ И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

12.5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ И ИХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 13. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

13.1. КЛАССИФИКАЦИЯ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

13.2. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАТРАТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

13.3. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

13.4. ГИБКОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ: ВЫГОДЫ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ

13.5. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

13.5.1. ОСНОВНЫЕ РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

13.5.2. ОСНОВНЫЕ РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ РЕЖИМА И УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ В НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТАХ

13.5.3. ОСНОВНЫЕ РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

13.5.4. ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ
ЛИТЕРАТУРА

РАЗДЕЛ VI.

ОЦЕНКА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

ГЛАВА 14. ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПЕРСОНАЛА

14.1. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПРОИЗВОДСТВА. ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМЫ КРИТЕРИЕВ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

14.2. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМ ИЗМЕРЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

14.3. МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

14.3.1.МНОГОФАКТОРНЫЕ МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

14.3.2.ВЕКТОРНЫЕ И МНОГОКРИТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ
ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

14.4. ИЗМЕРЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ОЦЕНКА
ПЕРСОНАЛА: ОСНОВНЫЕ ВЗАИМОСВЯЗИ

14.5. ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ
ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 15. СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД

15.1. СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЕЕ СТРУКТУРА

15.1.1.РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ.
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

15.1.2.ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

15.2.ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

15.2.1.ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ
ТРУДА

15.2.2.ОСНОВНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К
ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАМКАХ
ТРАДИЦИОННОЙ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ

15.2.3.СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В КОНСТРУИРОВАНИИ
СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

15.3. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

15.4. ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД

15.5.РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА. МЕТОДЫ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

15.5.1.ПРЕДЕЛЬНО-ДОПУСТИМАЯ МИНИМАЛЬНАЯ
ГРАНИЦА ОПЛАТЫ ТРУДА

15.5.2.ПОРЯДОК, СРОКИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА
НАРУШЕНИЕ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ
ЛИТЕРАТУРА

РАЗДЕЛ VII.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОБЪЕКТ АНАЛИЗА И
РЕГУЛИРОВАНИЯ

ГЛАВА 16. СИСТЕМА ИНФОРМАЦИИ О ПЕРСОНАЛЕ. КОНТРОЛЛИНГ
И АУДИТ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

16.1. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИКИ
ПЕРСОНАЛА

16.1.1.МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ

К ИНФОРМАЦИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ

16.1.2. ТРУДОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ: МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

16.1.3. СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

16.1.4. ОСНОВНЫЕ СЛОЖНОСТИ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ
ИНФОРМАЦИИ О ПЕРСОНАЛЕ

16.2. КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

16.2.1. КОНТРОЛЛИНГ: ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ И СОДЕРЖАНИЕ

16.2.2. КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА: ОСНОВНЫЕ ДЕФИНИЦИИ,
УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ЦЕЛИ

16.2.3. НАПРАВЛЕНИЯ И ВИДЫ КАДРОВОГО КОНТРОЛЛИНГА

16.2.4. ИНСТРУМЕНТЫ КОНТРОЛЛИНГА ПЕРСОНАЛА

16.2.5. ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОНТРОЛЛИНГА
ПЕРСОНАЛА И ВКЛЮЧЕНИЕ ЕГО В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ
СТРУКТУРУ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.6.3. АУДИТ ПЕРСОНАЛА

16.3.1. ЗАДАЧИ АУДИТА ПЕРСОНАЛА В РАМКАХ
КОНТРОЛЛИНГА

16.3.2. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ АУДИТА И СБОР
ИНФОРМАЦИИ

16.3.3. АНАЛИЗ И ОБРАБОТКА ИНФОРМАЦИИ, ПОДГОТОВКА
РЕКОМЕНДАЦИЙ

РЕЗЮМЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ
ЛИТЕРАТУРА

ГЛАВА 17. ОТДЕЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

17.1. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ, СТРУКТУРА И ФАКТОРЫ

ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ
РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

17.2. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОТДЕЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ (ОЧР) ПРЕДПРИЯТИЯ

17.3. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОТДЕЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

РЕЗЮМЕ, ПРИЛОЖЕНИЕ, КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ,
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА