

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОИСК, ОТБОР И АДАПТАЦИЯ НОВЫХ РАБОТНИКОВ

Значение отбора для эффективной работы организации

Определение потребности в персонале

Критерии отбора новых работников

Внешний и внутренний отбор

 Внутренний отбор

 Внешний отбор

Поиск и привлечение подходящих кандидатов

Психологический контракт

Интервью

Оценка результатов интервью

Показатели эффективности процесса отбора кадров

Цели профессиональной адаптации

2. ОЦЕНКА РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Факторы, влияющие на профессиональную эффективность работников

Критерии оценки работы персонала

Цели и задачи, стоящие перед системой оценки

 Требования к рабочим целям

Ошибки оценивания и их преодоление

Оценочное собеседование

 Руководство по проведению оценочного собеседования

Соппротивление проведению оценки

 Соппротивление проведению оценки работы персонала со стороны
 руководителя

 Соппротивление внедрению системы оценки со стороны персонала

 Оценка работы руководителей

3. ТРУДОВАЯ И ИСПОЛНИТЕЛЬСКАЯ ДИСЦИПЛИНА

Контроль трудовой и исполнительской дисциплины подчиненных

Основные проявления нарушений трудовой и исполнительской дисциплины

Методы поддержания высокого уровня трудовой и исполнительской дисциплины

Элементы дисциплинарной системы

Виды дисциплинарных мер, которыми располагает руководитель

Проведение дисциплинарного собеседования

Подготовка к дисциплинарному собеседованию

Проведение дисциплинарного собеседования

Средства воздействия на подчиненных

После собеседования

Профилактика нарушений трудовой и исполнительской дисциплины

4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Составляющие организационной культуры

Организационный климат

Типы организационных культур

Характеристики "здоровой" культуры

Целенаправленное формирование организационной культуры

Оценка сложившейся организационной культуры

Изучение и оценка сложившейся практики управления

Оценка степени соответствия системы управления декларируемым стратегическим ценностям

Методы формирования и поддержания организационной культуры