

Содержание

Об авторе	10
Благодарности	11
Предисловие	16
Введение	20
I ♦ ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ — ПУТЬ К ДОСТИЖЕНИЮ ВЫСОКИХ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ	28
1 ♦ Поиск источников успеха в совершенно неподходящих для этого местах	30
Обманчивость традиционных представлений об источниках успеха	34
Будем разрабатывать стратегию или будем заниматься повседневной работой?	46
Как руководители относятся к эффективным методам управления персоналом	53
Немецкие и американские банки: реакция на рост конкуренции	54
Каким образом неправильное руководство персоналом приводит фирму к печальному результату	60
Заключение	69
2 ♦ Факты свидетельствуют: эффективное управление персоналом приносит выгоду компании	74
Методы управления персоналом и финансовые показатели компаний	79

Пятилетние коэффициенты успеха первоначального публичного предложения акций	81
Автомобилестроение	83
Сталелитейная промышленность	94
Пошив готовой одежды	99
Производство интегральных схем	105
Нефтеперерабатывающая и нефтедобывающая промышленность	108
Сфера услуг	110
Должны ли методы управления зависеть от стратегии фирмы	112
Заключение	118
3 ♦ Результативные методы управления персоналом: “великолепная семерка”	126
Гарантии занятости	128
Избирательный прием на работу	135
Самоуправляющиеся бригады и децентрализация процесса принятия решений как основополагающие принципы построения организационной структуры компании	143
Высокий уровень оплаты труда, зависящий от конечных результатов работы компании	152
Обучение персонала	161
Стирание различий в статусе работников	169
Совместное использование информации	174
Заключение	180
4 ♦ Согласование бизнес-стратегии и методов управления персоналом	184
Диагностика согласованности бизнес-стратегии и методов управления персоналом	196
Определите стратегию компании	196
Какие навыки и модели поведения работников необходимы для практической реализации выбранной стратегии	198
Перечислите методы управления персоналом, которые используются в вашей компании	200

Оцените внешнюю согласованность и внутреннее соответствие методов управления персоналом	202
Примеры рассогласованности	205
Действительно ли так необходимо согласование методов управления персоналом	214
Измерение степени взаимного соответствия и переориентации на эффективное управление персоналом	216
Как построить систему управления персоналом, нацеленную на достижение высоких конечных результатов	222
II ♦ БАРЬЕРЫ НА ПУТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ОШИБОЧНОСТЬ ТРАДИЦИОННЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ	232
5 ♦ Десять причин, заставляющих умных руководителей совершать глупости	234
6 ♦ “Новый трудовой договор” и виртуальная рабочая сила	280
Новые системы занятости на самом деле не так уж новы	289
Последствия сокращения численности работников	300
Связь между стажем работы в компании и ее конечными результатами	304
Преданность должна быть взаимной	310
Как избежать массовых увольнений работников	314
Разумное сокращение численности рабочей силы	319
Опыт компании <i>VOLKSWAGEN</i>	325
Заключение	329
7 ♦ Проблемы использования традиционных подходов к оплате труда	334
Издержки на рабочую силу, ставки заработной платы и конечные результаты	337
Проблемы с оплатой на основе индивидуальных результатов труда	346
Материальные стимулы: насколько они важны	363

Использование системы оплаты труда для получения прибыли	370
Заклучение	378
8 ♦ Как вести дело с профсоюзами	382
Экономические выгоды от сотрудничества между профсоюзами и руководством компаний	392
Пример: Magma Copper	398
Почему не следует стремиться к ликвидации профсоюза	407
Следует ли поощрять создание профсоюзной организации	413
9 ♦ Эффективное управление персоналом и роль государства	424
Факты — упрямая вещь	429
Отменяет ли рынок необходимость вмешательства со стороны государства	437
Главное — не навредить	453
Роль государственной политики	465
Социальное обеспечение или помощь	468
Обязательное участие работников в управлении своей компанией	471
Распространение передового опыта и усилий, направленных на реформирование компаний	475
Сокращение числа конфликтов между работниками и работодателями и поиск взаимных интересов	481
Заклучение	485
10 ♦ Управление персоналом, прибыль и взгляд в будущее	490
Что означают слова “поставить людей на первое место”	491
Что можно достичь с помощью стратегии, центром которой являются люди	504
Организационный рычаг	507
Чтобы поставить людей на первое место требуется известная смелость	510
Примечания	514
Предметный указатель	548