

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σχετικά με τον συγγραφέα.....	17
Πρόλογος των επιστημονικών επιμελητών στην ελληνική έκδοση	19
Πρόλογος	23

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Περιβάλλον

1 Ανθρώπινο δυναμικό σε ένα παγκόσμιο ανταγωνιστικό επιχειρηματικό περιβάλλον	31
Το ανθρώπινο δυναμικό καθορίζει την επιχείρηση	33
Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: ένας κρίσιμος ρόλος για κάθε διευθυντικό στέλεχος	34
Γιατί έχει σημασία μια αποτελεσματική ΔΑΔ;	37
Χαρακτηριστικά του ανταγωνιστικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος	38
Παγκοσμιοποίηση	38
Τεχνολογία	40
Βιωσιμότητα	41
Δημογραφικές αλλαγές και αύξηση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας	43
Ανταπόκριση των εταιρειών στις νέες ανταγωνιστικές πραγματικότητες	44
Μη τυπικοί εργαζόμενοι στην οικονομία της περιστασιακής απασχόλησης	44
Αναδιάρθρωση, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης προσωπικού	46
Ευελιξία	47
Επιχειρηματικές τάσεις και ικανότητες ΑΔ	50
Σύνοψη	54
Λέξεις-κλειδιά	55
Ερωτήσεις για συζήτηση	55
Βιβλιογραφικές αναφορές	57
2 Τεχνολογία ανθρώπινου δυναμικού	61
Η τεχνολογία και οι επιπτώσεις της στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού	64
Επιχειρηματική ηγεσία.....	64
Αμοιβές και παροχές	64
Ποικιλομορφία	65
Εργασιακές σχέσεις.....	65
Συνδικαλιστικές σχέσεις	66
Οργάνωση και ανάπτυξη εργαζομένων.....	67
Ασφάλεια και προστασία.....	68
Προσέλκυση και επιλογή ανθρώπινου δυναμικού	68
Διαχείριση κινδύνων που σχετίζονται με το ΑΔ	69
Αξιοποίηση της τεχνολογίας ΑΔ – Πληροφοριακά συστήματα ανθρώπινου δυναμικού (HRIS).....	71
Τι επιθυμείτε να κάνει το σύστημα;	72
Κάντε μια μελέτη επιχειρηματικής σκοπιμότητας.....	72
Συγκρίνετε προμηθευτές.....	73
Αντιστοιχίστε την τεχνολογία με τις οργανωσιακές ανάγκες.....	73
Μην παραβλέπετε τα χρηματοοικονομικά ή την τεχνολογία πληροφοριών (ΤΠ)	74
Αξιολογήστε τις εμπειρίες των τελικών χρηστών.....	75

Ζητήματα εφαρμογής	75
Προκλήσεις που αντιμετωπίζει η τεχνολογία ΑΔ	76
Νέες δεξιότητες και ρόλοι για το προσωπικό ΑΔ	76
Αύξηση των προσδοκιών και της ζήτησης για δεδομένα	76
Πιο απομακρυσμένο προσωπικό ΑΔ.....	76
Ανάγκη βελτίωσης της ποιότητας των αποφάσεων	77
Αύξηση του επιπέδου άνεσης όλων των εργαζομένων με την τεχνολογία ΑΔ	77
Τάσεις τεχνολογίας ΑΔ	78
Επέκταση της κοινωνικής δικτύωσης	78
Αύξηση των απαιτήσεων συμμόρφωσης και γνωστοποίησης	78
Περισσότερη ενοίκιαση, λιγότερη αγορά υπηρεσιών.....	79
Αύξηση της χρήσης αναλύσεων δεδομένων και πινάκων εργαλείων	79
Πιο διαφανείς πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, αυξανόμενες ανησυχίες σχετικά με το απόρρητο των δεδομένων	80
Σύνοψη	82
Λέξεις-κλειδιά	82
Ερωτήσεις για συζήτηση	83
Βιβλιογραφικές αναφορές	84

3 | Ανάλυση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού: ο χρηματοοικονομικός αντίκτυπος των δραστηριοτήτων

ΔΑΔ	87
Μεγάλα δεδομένα: υποσχέσεις και κίνδυνοι	89
Το μοντέλο LAMP: θεμέλιο για τη μέτρηση του ανθρώπινου δυναμικού	91
Λογική: η «ιστορία» που συνδέει επενδύσεις και αποτελέσματα	92
Ανάλυση δεδομένων: εξαγωγή κατάλληλων συμπερασμάτων από τα δεδομένα	92
Μετρήσεις: σωστή αξιοποίηση των αριθμών	93
Διεργασία: δημιουργία αξιοποιήσιμων πληροφοριών.....	93
Ανάλυση δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού	94
Χρηματοοικονομικές επιπτώσεις των στάσεων των εργαζομένων	96
Στάσεις εργαζομένων, συμπεριφορά πελατών και κέρδη στη Sysco Corporation.....	97
Λογική: σύνδεση διοικητικών πρακτικών με χρηματοοικονομικά αποτελέσματα	97
Ανάλυση δεδομένων: σύνδεση του μοντέλου με διοικητικές συμπεριφορές	97
Μετρήσεις.....	98
Ανάλυση δεδομένων σε συνδυασμό με διεργασία: Η διαδικτυακή πύλη Sysco.....	98
Χρηματικές απολαβές	99
Ενσωμάτωση της αλυσίδας αξίας-κέρδους σε οργανωσιακά συστήματα	99
Κοστολόγηση του απουσιασμού εργαζομένων	100
Ανάλυση δεδομένων και δείκτες μέτρησης για τον απουσιασμό εργαζομένων.....	101
Διαδικασία: ερμηνεύοντας το κόστος των απουσιών	102
Κοστολόγηση του ρυθμού αντικατάστασης/αποχώρησης των εργαζομένων	103
Ανάλυση δεδομένων: τα συστατικά του κόστους αποχωρήσεων.....	104
Το συνολικό κόστος των αποχωρήσεων.....	106
Ο αντίκτυπος των αποχωρήσεων των εργαζομένων είναι αρνητικός ή θετικός σε έναν οργανισμό;	107
Χρηματοοικονομικές επιπτώσεις των προγραμμάτων εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	108
Η λογική των προγραμμάτων εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	108
Ανάλυση δεδομένων και μετρήσεις: σύνδεση προγραμμάτων εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αποτελεσμάτων	109
Σημεία προσοχής κατά τη δημιουργία επιχειρηματικής σκοπιμότητας για προγράμματα εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	112
Χρηματοοικονομικές επιπτώσεις της συνεργασίας και της ανταλλαγής γνώσεων.....	113
Λογική και ανάλυση δεδομένων	114
Μετρήσεις.....	114
Διαδικασία.....	115
Σύνοψη	117

Λέξεις-κλειδιά	118
Ερωτήσεις για συζήτηση	118
Βιβλιογραφικές αναφορές	120
4 Το νομικό πλαίσιο των αποφάσεων στον τομέα της απασχόλησης	123
Κοινωνικοί στόχοι	125
ΙΕΑ και άδικες διακρίσεις: ποιες είναι αυτές;	125
Το νομικό πλαίσιο των αποφάσεων για το ανθρώπινο δυναμικό	127
Η Δέκατη Τρίτη και η Δέκατη Τέταρτη Τροπολογία	128
Οι Νόμοι περί πολιτικών/ατομικών δικαιωμάτων του 1866 και του 1871	128
Ο Νόμος περί ίσης αμοιβής του 1963	128
Τίτλος VII του νόμου περί πολιτικών δικαιωμάτων του 1964	129
Εκδίκαση αξιώσεων για αθέμιτες διακρίσεις	130
Ο Νόμος περί πολιτικών δικαιωμάτων του 1991	131
Ο Νόμος περί ηλικιακών διακρίσεων στην απασχόληση του 1967 (ADEA)	133
Ο Νόμος περί μεταρρύθμισης και ελέγχου της μετανάστευσης του 1986 (IRCA)	133
Ο Νόμος για τους Αμερικανούς με αναπηρίες του 1990 (ADA)	134
Ο Νόμος περί οικογενειακής και ιατρικής άδειας του 1993 (FMLA)	136
Ο Νόμος για τα δικαιώματα απασχόλησης και επαναπασχόλησης ένστολων υπηρεσιών του 1994	137
Ομοσπονδιακές υπηρεσίες επιβολής: ΕΙΕΑ και OFCCP	137
Κατευθυντήριες γραμμές ΕΙΕΑ	139
Διορθωτικά μέτρα θετικής δράσης	140
Εργατική νομολογία: ορισμένες γενικές αρχές	140
Διακρίσεις λόγω φύλου	141
Εγκυμοσύνη	141
Σεξουαλική παρενόχληση	142
Διακρίσεις λόγω ηλικίας	145
«Υπερ-εξειδικευμένοι» υποψήφιοι για θέσεις εργασίας	145
Διάρκεια χρόνου υπηρεσίας	146
Δοκιμές και συνεντεύξεις	147
Προσωπικό ιστορικό	148
Ευνοϊκή επιλογή	149
Σύνοψη	152
Λέξεις-κλειδιά	153
Ερωτήσεις για συζήτηση	153
Βιβλιογραφικές αναφορές	154

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Απασχόληση

5 Ποικιλομορφία και συμπερίληψη	163
Οι ποικίλες διαστάσεις της ποικιλομορφίας του ανθρώπινου δυναμικού	166
Η οικονομία υπηρεσιών	168
Η παγκοσμιοποίηση των αγορών	168
Επιχειρηματικές στρατηγικές που απαιτούν περισσότερη ομαδική εργασία	168
Συγχωνεύσεις και στρατηγικές διεθνείς συμμαχίες	169
Η μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας	169
Π&Σ στην εργασία	170
Κουλτούρα – το θεμέλιο των ομαδικών διαφορών	172
Αφροαμερικανοί στο ανθρώπινο δυναμικό	173
Ισπανόφωνοι στο ανθρώπινο δυναμικό	174
Ασιάτες Αμερικανοί στο ανθρώπινο δυναμικό	176
Οι γυναίκες στο ανθρώπινο δυναμικό	177

Ποικιλομορφία με βάση την ηλικία	180
Π&Σ: Μεγιστοποίηση των οφελών	181
Φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες	182
Εργαζόμενες γυναίκες	183
Γενιές X, Y και Z.....	184
Εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας	185
Εργαζόμενοι με αναπηρίες.....	186
Ομοφυλόφιλες γυναίκες/ομοφυλόφιλοι άνδρες/αμφιφυλόφιλοι/διεμφυλικοί εργαζόμενοι	187
Σύνοψη	191
Λέξεις-κλειδιά	191
Ερωτήσεις για συζήτηση	192
Βιβλιογραφικές αναφορές	194
6 Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού	199
Επιχειρηματική στρατηγική – Θεμέλιο για όλες τις οργανωσιακές αποφάσεις	201
Διασφάλιση συνοχής στη στρατηγική κατεύθυνση	202
Σχέση της στρατηγικής ΑΔ με την επιχειρηματική στρατηγική	203
Στρατηγικά σχέδια ανθρώπινου δυναμικού	205
Θέσεις εργασίας και εργασία: συνεχής αλλαγή	206
Θέσεις εργασίας, άτομα και οργανισμοί	207
Προσδιορισμός της εργασίας που πρέπει να εκτελεστεί και των προσωπικών χαρακτηριστικών που απαιτούνται για να εκτελεστεί αυτή η εργασία	207
Μοντέλα ικανοτήτων	211
Πώς μελετάμε τις απαιτήσεις εργασίας;.....	211
Ανάλυση θέσεων εργασίας: συσχετίζοντας τη μέθοδο με τον σκοπό	212
Από την ανάλυση θέσεων εργασίας στον στρατηγικό προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού	214
Συστήματα στρατηγικού προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού	215
Δεξαμενή ταλέντων	216
Προβλέψεις ανθρώπινου δυναμικού	217
Πρόβλεψη προσφοράς εξωτερικού ανθρώπινου δυναμικού	218
Πρόβλεψη προσφοράς εσωτερικού ανθρώπινου δυναμικού	219
Πρόβλεψη ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού	222
Αξιολόγηση της μελλοντικής ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού	222
Πόσο ακριβές είναι το ακριβές;	223
Ενοποίηση προβλέψεων προσφοράς και ζήτησης	224
Να φτιάξουμε ή να αγοράσουμε; (Εσωτερικές ή εξωτερικές προσλήψεις;).....	225
Έλεγχος και αξιολόγηση συστημάτων ΣΠΕΔ	226
Σύνοψη	228
Λέξεις-κλειδιά	229
Ερωτήσεις για συζήτηση	229
Βιβλιογραφικές αναφορές	230
7 Προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού.....	235
Η προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού ως στρατηγική επιτακτική ανάγκη	237
Μια προσέγγιση εφοδιαστικής αλυσίδας στη διαδικασία προσέλκυσης–επιλογής ανθρώπινου δυναμικού	237
Ανάπτυξη πολιτικών προσλήψεων: Ζητήματα αγοράς εργασίας	239
Εσωτερικές έναντι εξωτερικών αγορών εργασίας.....	241
Πολιτικές προσλήψεων και χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας.....	242
Σχεδιασμός προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού	242
Εσωτερική προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού	243
Αγγελία εργασίας	244
Συστάσεις ανθρώπινου δυναμικού	245
Δεξαμενές προσωπικού ανθρώπινου δυναμικού	247
Εξωτερική προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού	247

Σχέσεις με πανεπιστήμια	248
Εικονικές ημέρες καριέρας	249
Εταιρείες αναζήτησης στελεχών	250
Γραφεία ευρέσεως εργασίας	251
Διαφήμιση προσλήψεων	251
Ειδικά κίνητρα – Βοήθεια μετεγκατάστασης, βοήθεια για τον/τη σύζυγο που ακολουθεί και μόνους υπογραφής ...	251
Σύνοψη ευρημάτων σχετικά με τις πηγές προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού	253
Προσλήψεις προσανατολισμένες στην ποικιλομορφία	254
Διαχείριση των λειτουργιών προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού	254
Αξιολόγηση και έλεγχος των λειτουργιών προσέλκυσης εργαζομένων	256
Ρεαλιστικές προεπισκοπήσεις θέσεων εργασίας	258
Η άλλη πλευρά της προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού – Αναζήτηση εργασίας	259
Περίπτωση 1: Άνεργοι	259
Περίπτωση 2: Απασχολούμενοι αλλά σε αναζήτηση νέας θέσης εργασίας	261
Σύνοψη	263
Λέξεις-κλειδιά	263
Ερωτήσεις για συζήτηση	263
Βιβλιογραφικές αναφορές	265
8 Επιλογή ανθρώπινου δυναμικού	271
Οργανωσιακά κριτήρια που πρέπει να ληφθούν υπόψη στις αποφάσεις επιλογής ανθρώπινου δυναμικού	273
Επιχειρηματική στρατηγική.....	273
Οργανωσιακή κουλτούρα.....	274
Η λογική της επιλογής προσωπικού	275
Αξιοπιστία της μέτρησης.....	276
Εγκυρότητα της μέτρησης.....	276
Μέθοδοι διαλογής και επιλογής	277
Έντυπα αίτησης απασχόλησης	277
Συστάσεις, παραπομπές και έλεγχοι ιστορικού	278
Μέθοδοι αξιολόγησης κατά την επιλογή	281
Έλεγχος για ναρκωτικές ουσίες	281
Τεστ ακεραιότητας	282
Τεστ γνωστικών ικανοτήτων	283
Γενίκευση εγκυρότητας.....	285
Τεστ προσωπικότητας.....	285
Τεστ συναισθηματικής νοημοσύνης.....	286
Δεδομένα προσωπικού ιστορικού.....	287
Συνεντεύξεις για εργασία.....	287
Τεστ δειγμάτων εργασίας.....	291
Ομαδική συζήτηση χωρίς επικεφαλής	291
Κέντρα αξιολόγησης	293
Επιλογή του σωστού παράγοντα πρόβλεψης	296
Σύνοψη	298
Λέξεις-κλειδιά	300
Ερωτήσεις για συζήτηση	300
Βιβλιογραφικές αναφορές	305

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

Ανάπτυξη

9 Εκπαίδευση και ένταξη.....	317
Εκπαίδευση εργαζομένων	319
Τι είναι η εκπαίδευση;	319

Τάσεις εκπαίδευσης	320
Αντίκτυπος της εκπαίδευσης σε άτομα, ομάδες, οργανισμούς και κοινωνία	322
Χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής πρακτικής εκπαίδευσης	324
Το παράδοξο της εκπαίδευσης	325
Πώς σχετίζεται η εκπαίδευση με τις ανταγωνιστικές στρατηγικές	325
Τι καθορίζει την αποτελεσματική εκπαίδευση;	325
Αξιολόγηση αναγκών εκπαίδευσης και σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων	326
Εκτίμηση εκπαιδευτικών αναγκών	327
Αρχές που ενισχύουν τη μάθηση	330
Παρακινώντας τον εκπαιδευόμενο: καθορισμός στόχων	330
Μοντελοποίηση συμπεριφοράς.....	331
Πληρότητα του υλικού	333
Η πρακτική τελειοποιεί	333
Ανατροφοδότηση	334
Εφαρμογή εκπαίδευσης.....	335
Ομαδική εκπαίδευση	337
Επιλογή μεθόδων εκπαίδευσης	338
Αξιολόγηση προγραμμάτων εκπαίδευσης	340
Πρόσθετες σκέψεις κατά τη μέτρηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης.....	341
Προσανατολισμός νέων εργαζομένων: η διαδικασία ένταξης	343
Σχεδιασμός, πακέτο προ-ένταξης και αξιολόγηση ενός προγράμματος επιλογής ανθρώπινου δυναμικού	345
Παρακολούθηση προσανατολισμού/ένταξης	347
Αξιολόγηση της ένταξης	347
Διδάγματα	347
Σύνοψη	350
Λέξεις-κλειδιά	351
Ερωτήσεις για συζήτηση	351
Βιβλιογραφικές αναφορές	353
10 Διαχείριση απόδοσης	359
Διαχείριση για μέγιστη απόδοση	361
Καθορίστε την απόδοση	362
Διευκολύνετε την απόδοση	363
Ενθαρρύνετε την απόδοση	364
Διαχείριση απόδοσης στην πράξη.....	365
Σκοποί των συστημάτων διαχείρισης απόδοσης	365
Πρέπει οι οργανισμοί να εγκαταλείψουν τις εκθέσεις αξιολόγησης;.....	366
Απαιτήσεις αποτελεσματικών συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης.....	366
Η στρατηγική διάσταση των αξιολογήσεων απόδοσης	370
Εναλλακτικές μέθοδοι αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων	371
Μέθοδοι αξιολόγησης προσανατολισμένες στη συμπεριφορά.....	372
Μέθοδοι αξιολόγησης προσανατολισμένες στα αποτελέσματα	376
Πότε πρέπει να χρησιμοποιείται κάθε τεχνική;.....	378
Ποιος πρέπει να αξιολογεί την απόδοση;	378
Επηρεάζονται οι αξιολογήσεις των προϊσταμένων από άλλες πηγές πληροφοριών σχετικά με την απόδοση;.....	380
Ανατροφοδότηση πολλαπλών πηγών ή 360 μοιρών.....	380
Πότε και πόσο συχνά πρέπει να γίνεται αξιολόγηση;	382
Αξιολόγηση της ομαδικής απόδοσης	383
Σφάλματα αξιολόγησης και στρατηγικές αξιολόγησης εκπαίδευσης	385
Μυστικά για αποτελεσματικές συνεντεύξεις ανατροφοδότησης απόδοσης	387
Δραστηριότητες του προϊσταμένου	388
Σύνοψη	392
Λέξεις-κλειδιά	393
Ερωτήσεις για συζήτηση	394

Βιβλιογραφικές αναφορές	395
-------------------------------	-----

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

Αποζημίωση

11 Συστήματα αμοιβών και κινήτρων	405
Αλλαγή φιλοσοφίας σχετικά με τα συστήματα αμοιβής	408
Δράσεις περιορισμού του κόστους.....	408
Πληρώνοντας ό,τι μπορεί να αντέξει οικονομικά η εταιρεία	408
Προγράμματα που ενθαρρύνουν και ανταμείβουν την απόδοση.....	409
Συνιστώσες και στόχοι των οργανωσιακών συστημάτων ανταμοιβών	411
Στρατηγική ενσωμάτωση προγραμμάτων αποζημίωσης και επιχειρηματικών σχεδίων	413
Παράγοντες που καθορίζουν τη διάρθρωση και το επίπεδο των μισθών	414
Συνθήκες της αγοράς εργασίας.....	414
Νομοθεσία.....	416
Συλλογικές διαπραγματεύσεις	418
Διοικητικές στάσεις και η ικανότητα ενός οργανισμού να πληρώνει.....	418
Μια επισκόπηση της μηχανικής του συστήματος αμοιβών	419
Σύνδεση σχέσεων εσωτερικής αμοιβής με τα δεδομένα της αγοράς	420
Ανάπτυξη μιας μισθολογικής δομής.....	423
Εναλλακτικές λύσεις στα συστήματα αμοιβών με βάση την αξιολόγηση της θέσης εργασίας.....	424
Ζητήματα πολιτικής στον προγραμματισμό και τη διαχείριση των μισθών	426
Απόρρητο αμοιβών	426
Η επίδραση του πληθωρισμού.....	427
Συμπίεση των αμοιβών.....	428
Μισθολογικές αυξήσεις	428
Κίνητρα απόδοσης	429
Απαιτήσεις αποτελεσματικών συστημάτων κινήτρων	431
Συστήματα αμοιβών βάσει αξίας	432
Τα εμπόδια μπορούν να ξεπεραστούν	433
Κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικά συστήματα αμοιβών βάσει αξίας	433
Κίνητρα για στελέχη	434
Κίνητρα για εργαζόμενους χαμηλότερων ιεραρχικά επιπέδων	435
Καθορισμός προτύπων απόδοσης	436
Συνδικαλιστικές στάσεις.....	437
Ομαδικά κίνητρα	438
Κίνητρα σε επίπεδο οργανισμού	440
Συμμετοχή στα κέρδη	440
Συμμετοχή στα κέρδη λόγω εξοικονόμησης κόστους.....	440
Προγράμματα ιδιοκτησίας μετοχών εργαζομένων	442
Σύνοψη	446
Λέξεις-κλειδιά	446
Ερωτήσεις για συζήτηση	446
Βιβλιογραφικές αναφορές	448
12 Έμμεσες αποζημιώσεις: προγράμματα παροχών.....	455
Στρατηγικές σκέψεις στον σχεδιασμό προγραμμάτων παροχών	457
Μακροπρόθεσμα στρατηγικά επιχειρηματικά σχέδια.....	458
Ποικιλομορφία στο ανθρώπινο δυναμικό συνεπάγεται ποικιλομορφία στις προτιμήσεις για παροχές.....	459
Νομικές απαιτήσεις.....	459
Ανταγωνιστικότητα των προσφερόμενων παροχών	463
Συνολική στρατηγική αμοιβών	463
Στοιχεία του πακέτου παροχών	464

Παροχές ασφάλισης και υγείας	464
Ασφάλειες υγείας.....	468
Στρατηγικές περιορισμού του κόστους.....	471
Πληρωμές για χρόνο εκτός υπηρεσίας	483
Υπηρεσίες εργαζομένων	484
Διαχείριση παροχών	485
Παροχές και ίσες ευκαιρίες απασχόλησης	485
Παροχές καφετέριας ή ευέλικτες παροχές.....	487
Κοινοποίηση των παροχών	489
Σύνοψη	491
Λέξεις-κλειδιά	492
Ερωτήσεις για συζήτηση	492
Θέματα για συζήτηση	493
Βιβλιογραφικές αναφορές	493

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ

Σχέσεις εργαζομένων-διοίκησης

13 Συνδικαλιστική εκπροσώπηση και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	501
Γιατί οι εργαζόμενοι εντάσσονται σε συνδικάτα;	503
Συμμετοχή σε συνδικάτο στις Ηνωμένες Πολιτείες	504
Η μεταβαλλόμενη φύση των εργασιακών σχέσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες	506
Θεμελιώδη χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων των ΗΠΑ	507
Η διαδικασία δημιουργίας συνδικάτου	508
Η νομική βάση.....	508
Το ξεκίνημα της συνδικαλιστικής οργάνωσης	510
Η μονάδα διαπραγμάτευσης.....	511
Η προεκλογική εκστρατεία	512
Η εκλογή και η πιστοποίηση της εκπροσώπησης	513
Η αποπιστοποίηση ενός συνδικάτου	514
Συλλογικές διαπραγματεύσεις: ακρογωνιαίος λίθος των αμερικανικών εργασιακών σχέσεων	515
Εναλλακτικές στρατηγικές διαπραγμάτευσης	515
Η τέχνη της διαπραγμάτευσης	516
Διαπραγματευτικά αδιέξοδα: απεργίες, ανταπεργίες και συμμετοχή τρίτων	517
Απεργίες	517
Ανταπεργίες.....	521
Συμμετοχή τρίτων.....	521
Διαχείριση της συλλογικής σύμβασης εργασίας	523
Ρήτρες συνδικαλιστικής ασφάλειας	524
Διαδικασίες καταγγελιών στη συνδικαλισμένη εταιρεία.....	524
Συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικάτα σε χώρες εκτός των Ηνωμένων Πολιτειών	526
Οι μισθολογικές προσαυξήσεις του συνδικάτου και οι παράπλευρες επιπτώσεις	527
Σύνοψη	530
Λέξεις-κλειδιά	531
Ερωτήσεις για συζήτηση.....	532
Βιβλιογραφικές αναφορές	534
14 Διαδικαστική δικαιοσύνη και δεοντολογία στις εργασιακές σχέσεις	539
Μερικοί ορισμοί	541
Γιατί να απευθυνθείτε στη διαδικαστική δικαιοσύνη;.....	542
Συνιστώσες της διαδικαστικής δικαιοσύνης	543
Διαδικασίες καταγγελιών σε μη συνδικαλισμένες εταιρείες: δέουσα διαδικασία στον εργασιακό χώρο	544

Πειθαρχία	547
Προοδευτική πειθαρχία	548
Τεκμηρίωση περιστατικών που σχετίζονται με την απόδοση	549
Η πειθαρχική συνέντευξη	550
Απασχόληση κατά βούληση	550
Συμβάσεις εργασίας.....	553
Λύση της εργασιακής σχέσης.....	555
Ιδιωτικότητα εργαζομένων και θέματα ηθικής	559
Δίκαιες πρακτικές πληροφόρησης στην ψηφιακή εποχή	560
Αξιολόγηση υποψηφίων και εργαζομένων.....	563
Καταγγελία δυσλειτουργιών	564
Συμπέρασμα	567
Σύνοψη	568
Λέξεις-κλειδιά	569
Ερωτήσεις για συζήτηση	569
Βιβλιογραφικές αναφορές	570

ΜΕΡΟΣ ΕΚΤΟ

Υποστήριξη και διεθνείς επιπτώσεις

15 Προγράμματα ασφάλειας, υγείας και βοήθειας εργαζομένων	581
Η έκταση και το κόστος των προβλημάτων υγείας και ασφάλειας	583
Ο νόμος για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία	584
Σκοπός και πεδίο εφαρμογής	584
Διαχείριση	584
Πρότυπα ασφάλειας και υγείας	585
Απαιτήσεις τήρησης αρχείων.....	585
Επιβολή της OSHA.....	586
Κυρώσεις.....	587
Ο αντίκτυπος της OSHA.....	588
Αξιολόγηση του κόστους και των οφελών των προγραμμάτων εργασιακής ασφάλειας και υγείας	589
Οργανωσιακά προγράμματα ασφάλειας και υγείας	590
Έλεγχος ζημιών, επιτροπή ασφαλείας και κανόνες ασφαλείας.....	591
Επιλογή εργαζομένων	593
Εκπαίδευση εργαζομένων και προϊσταμένων.....	593
Ανατροφοδότηση και κίνητρα	595
Κίνδυνοι για την υγεία στην εργασία	597
Η ανάγκη για διασφαλίσεις.....	597
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε περίοδο κρίσης.....	599
Προγράμματα βοήθειας εργαζομένων	601
Αποδίδουν τα προγράμματα βοήθειας εργαζομένων;.....	601
ΠΒΕ επόμενης γενιάς	602
Περισσότερα για τον ρόλο του επόπτη.....	602
Αλκοολισμός.....	603
Κατάχρηση ναρκωτικών ουσιών	604
Βία στην εργασία	604
Εταιρική προώθηση της υγείας: η έννοια της «ευεξίας»	606
Σύνδεση του καθιστικού τρόπου ζωής με το κόστος υγειονομικής περιθάλψης	608
Αξιολόγηση: Αποδίδουν τα προγράμματα ευεξίας;	609
Τα προγράμματα Ευεξίας και ο Νόμος για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες	610
Σύνοψη	612
Λέξεις-κλειδιά	613
Ερωτήσεις για συζήτηση	613

Βιβλιογραφικές αναφορές	614
16 Διεθνείς διαστάσεις στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού	623
Η παγκόσμια εταιρεία: ένα γεγονός της σύγχρονης οργανωσιακής ζωής	625
Οι αγορές εργασίας έχουν γίνει παγκόσμιες.....	625
Οι αντιδράσεις κατά της παγκοσμιοποίησης.....	626
Το κόστος των στελεχών του εξωτερικού	627
Ο ρόλος της πολιτισμικής κατανόησης στη διεθνή διοικητική πρακτική	629
Πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ως πολιτισμική μεταβλητή	629
Αίσθηση του εαυτού και του χώρου	629
Ενδυμασία και εμφάνιση.....	630
Τρόφιμα και διατροφικές συνήθειες.....	630
Επικοινωνία και γλώσσα	630
Χρόνος και συνείδηση του χρόνου	630
Σχέσεις	631
Αξίες και κανόνες.....	631
Πεποιθήσεις και στάσεις	631
Κίνητρα και εργασιακές πρακτικές	633
Νοπτικές διεργασίες και μάθηση	633
Διδάγματα σχετικά με τις διαπολιτισμικές διαφορές	636
Δραστηριότητες διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού των παγκόσμιων επιχειρήσεων	636
Οργανωσιακή δομή.....	637
Στρατηγικός σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού.....	638
Προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού	638
Διεθνής επιλογή ανθρώπινου δυναμικού	639
Δυνατότητα εφαρμογής των εργατικών νόμων των ΗΠΑ σε πολυεθνικούς εργοδότες.....	643
Προσανατολισμός.....	644
Διαπολιτισμική εκπαίδευση και ανάπτυξη.....	646
Ενσωμάτωση της εκπαίδευσης στην επιχειρηματική στρατηγική	648
Διεθνείς αποζημιώσεις.....	649
Εργασιακές σχέσεις στη διεθνή σκηνή.....	655
Προσανατολισμός προς διεθνή εργασιακά πρότυπα	657
Η συμφωνία Ηνωμένων Πολιτειών–Μεξικού–Καναδά.....	658
Επαναπατριsmός	658
Προγραμματισμός	659
Διαχείριση σταδιοδρομίας.....	659
Αποζημίωση	659
Σύνοψη	662
Λέξεις-κλειδιά	662
Ερωτήσεις για συζήτηση	663
Βιβλιογραφικές αναφορές	664
Γλωσσάρι.....	673
Ευρετήριο όρων	693