

فهرست

۱۱	مقدمه مترجمان
۱۳	پیشگفتار
۱۵	۱. جستجوی ستاره‌ها: جذب افراد کارآمد
۱۷	تهیه شرح شغل
	شخصیت متقاضی و اشتیاق جهت انجام شغل به‌عنوان نوعی مزیت جهت
۱۸	استخدام
۲۰	ده گام برای استخدام برترین‌ها
۲۱	اصول اولیه تهیه شرح شغل
۲۴	حفظ و نگهداری با اشخاص مهم و برجسته آغاز می‌شود
۲۵	اطلاع‌رسانی درباره فرصت‌های شغلی
۲۶	ایجاد تنوع
۲۸	جذب از درون سازمان
۲۹	گزینه‌های چاپی و الکترونیک
۳۰	افراد در چه جاهایی به دنبال شغل می‌گردند؟
۳۱	برقراری تماس شخصی
۳۴	هدف‌گذاری در زمینه‌ی جذب استعدادها
۳۴	هزینه‌های تبلیغات
۳۵	شرکت‌ها در چه جاهایی بهترین متقاضیان را پیدا می‌کنند؟
۳۷	تنظیم آگهی
۳۸	شیوه انتخاب
۴۰	شیوه طراحی تبلیغات آنلاین

۴۱ شناسایی متقاضیان
۴۲ پاسخ به سوابق شغلی (Resume)
۴۲ جذب
۴۴ کسب شهرت
۴۵ ایجاد شبکه معرف‌ها
۴۶ بهبود «برنامه معرف‌های کارکنان»
۴۷ کارکنان در نقش معرف
۴۸ برقراری تماس با کارکنان
۴۹ معرف دانشگاه و جذب مجدد افراد
۵۰ کاروزی‌ها
۵۰ برنامه‌ریزی برای کارورزی
۵۱ آماده‌سازی کارورزها
۵۲ برنامه‌های شبیه‌سازی در جذب
۵۵ نمایشگاه‌های شغلی
۵۶ استفاده از مؤسسه‌های کاریابی
۵۷ معرفی یک نمونه شغلی در رسته مشاغل نظامی
۵۹ اولویت‌دهی به نتیجه
۶۱ غربال و ارزیابی سوابق شغلی
۶۳ نقاط ضعف سوابق شغلی
۶۴ افشای ابعاد مختلف سوابق شغلی (رزومه‌ها)
۶۶ تهیه فهرست کوتاه سوابق شغلی
۶۹ ۲. مصاحبه
۷۰ غربالگری اولیه
۷۰ مصاحبه‌های تلفنی
۷۱ فراتر از سعی و کوشش
۷۲ دیگر روش‌های غربالگری
۷۳ جستجوی طولانی و سخت

۷۴	در تقاضای شغلی چه چیزی وجود دارد؟
۷۵	مبانی مصاحبه
۷۷	چرا با افراد مصاحبه می‌شود؟
۷۸	جذب برای محیط کار مجازی
۷۸	سؤال‌های استاندارد مصاحبه
۷۹	از متقاضیان خواسته شود بی‌ریا و صادق باشند
۸۲	ارزیابی نگرش‌ها
۸۳	انتخاب بهترین‌ها از مصاحبه
۸۵	استعداد و ارزش‌ها
۸۷	سؤال‌های ناشی از کنجکاوی
۸۸	مصاحبه با متقاضیان تازه وارد
۸۹	تمرکز مثبت
۹۰	سؤال‌هایی که نمی‌توان پرسید
۹۱	سؤال‌های تبعیض‌آمیز
۹۲	انواع مصاحبه
۹۴	مستندسازی مصاحبه
۹۴	مصاحبه گروهی
۹۵	جمع‌بندی مصاحبه
۹۶	کنارگذاشتن متقاضیان مشکل‌دار
۹۷	مصاحبه‌های تکمیلی
۹۸	نگاه به آینده‌ای امیدبخش
۹۹	تماس با کارفرمایان پیشین
۱۰۰	بررسی مدارک دانشگاهی و سوابق کاری متقاضی
۱۰۰	چگونه کارفرمایان متقاضیان را بررسی می‌کنند
۱۰۲	کنترل اعتبار فرد
۱۰۲	آزمون‌های شخصیت
۱۰۲	شناسایی بازیگران نوع A
۱۰۴	ارزیابی بدون نقض قانون

- ۱۰۶ شبیه‌سازی‌های شغلی
- ۱۰۷ شبیه‌سازی یک روز کاری
- ۱۰۸ تصمیم‌نهایی

۳. خوش‌آمدگویی به سازمان ۱۰۹

- ۱۱۰ پردازش ماهرانه پیشنهاد
- ۱۱۰ حقوق
- ۱۱۲ فوق‌العاده پرداخت‌ها
- ۱۱۴ جایگزین‌هایی برای حقوق مستقیم
- ۱۱۵ مزایا
- ۱۱۷ ترک کار و قوانین آن
- ۱۱۷ طرح‌های بازنشستگی
- ۱۲۱ تعطیلات
- ۱۲۲ طرح‌های زمان‌بندی منعطف
- ۱۲۳ مزایای شرکت‌های کوچک
- ۱۲۴ برقراری توازن بین همه عوامل
- ۱۲۵ شرکت‌های دارای وجدان و خودآگاهی
- ۱۲۶ پیشنهاد شغلی
- ۱۲۹ تعهد به کارفرما
- ۱۳۰ اجتناب از منازعه درباره اطلاعات محرمانه
- ۱۳۰ برنامه‌ریزی برای یک شروع خوب
- ۱۳۱ امور رسمی
- ۱۳۳ بهبود فرایند استخدامی
- ۱۳۴ فرایند استقرار
- ۱۳۵ آغاز چرخه مدیریت عملکرد
- ۱۳۶ ایجاد فرصت رشد برای کارکنان
- ۱۳۷ نگهداری کارکنان
- ۱۳۷ هزینه بالای جایگزینی

۱۴۰	وقتی فرآیند درست کار نکند
۱۴۲	بهبود فرایند استخدام
۱۴۳	جذب بهترین استعدادها به نتایج نهایی سازمان کمک می‌کند

۱۴۵	۴. راهبردهای جذب و نگهداشت استعدادها
۱۴۵	فصل اول: جستجوی ستاره‌ها- جذب بهترین بازیگران
۱۴۶	فصل دوم: مصاحبه
۱۴۷	فصل سوم: خوش آمدگویی به سازمان

۱۴۹	مطالعات تکمیلی
۱۵۵	منابع