

Wstęp

O Autorach

Część I. Pracownicy jako kapitał

1. Istota i struktura kapitału ludzkiego

1.1. Charakterystyka kapitału ludzkiego jako elementu kapitału intelektualnego

1.2. Struktura kapitału ludzkiego

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

2. Model kompetencyjny organizacji

2.1. Kompetencje kluczowe organizacji

2.2. Inne kompetencje organizacji

2.3. Kompetencje zawodowe pracowników

2.4. Kompetencje kluczowe organizacji a kompetencje zawodowe pracowników

2.5. Założenia modelu kompetencyjnego organizacji

2.6. Metody identyfikacji kompetencji

2.7. Budowa modelu kompetencyjnego

2.8. Zamiast zakończenia

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

3. Składniki potencjału kompetencyjnego

3.1. Kapitał psychologiczny pracownika

3.1.1. Czym jest kapitał psychologiczny?

3.1.2. Skuteczność

3.1.3. Optymizm

3.1.4. Nadzieja

3.1.5. Odporność psychiczna

3.1.6. Kapitał psychologiczny a funkcjonowanie zawodowe jednostki

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

3.2. Kreatywność i innowacyjność kluczowymi składnikami kapitału ludzkiego

3.2.1. Kreatywność jako kompetencja pracownika

3.2.2. Kreatywność jako podstawa innowacyjności pracowników

3.2.3. Organizacyjne determinanty budowania organizacji kreatywnej

3.2.3.1. Atrybuty kultury organizacyjnej organizacji kreatywnej

3.2.3.2. Lider i styl przywództwa promujący kreatywność

3.2.3.3. Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim ukierunkowane na kreowanie innowacyjności

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

3.3. Postawy pracowników wobec pracy jako składnik potencjału kompetencyjnego

3.3.1. Czym są postawy?

3.3.2. Postawy pracowników wobec pracy

3.3.3. Kształtowanie postaw pracowników w organizacji

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

4. Pomiar kapitału ludzkiego — miary ekonomiczno-finansowe

4.1. Pomiar kapitału ludzkiego w organizacji

4.2. Projektowanie systemu pomiaru kapitału ludzkiego w organizacji

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

Część II. Charakterystyka zarządzania kapitałem ludzkim

5. Założenia koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim

5.1. Przesłanki nowego podejścia do zarządzania w sferze ludzkiej

5.2. Charakterystyka zarządzania kapitałem ludzkim na tle koncepcji zasobowej

5.3. Założenia zarządzania kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

6. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim

6.1. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim a strategia organizacji

6.2. Modele strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim

6.3. Rodzaje strategii zarządzania kapitałem ludzkim

6.4. Substrategie ZKL

6.5. Polityki zarządzania kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

7. Relacje kultury organizacyjnej i procesu zarządzania kapitałem ludzkim

7.1. Ogólny obraz kultury organizacyjnej w firmie

7.2. Kultura organizacyjna a zarządzanie kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

8. Podmioty zarządzania kapitałem ludzkim

8.1. Otoczenie organizacji

8.2. Dostawcy kompetencji

8.3. Organizacje kontrolujące

8.4. Eksperci ds. ZKL

8.5. Bezpośredni przełożony

8.6. Kierownictwo wyższego szczebla i zarząd

8.7. Pracownik

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

9. Zewnętrzne uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim

9.1. Warunki współczesnego rynku pracy

9.1.1. Kluczowe wyzwania polskiego rynku pracy

9.1.2. Równowaga podaży i popytu na pracę — perspektywa przedsiębiorstwa

9.1.3. Mobilność kapitału ludzkiego

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

9.2. Zmiany w zapotrzebowaniu na kompetencje

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

9.3. Specyfika gospodarki usług

9.3.1. Wpływ procesu serwicyzacji gospodarki na zarządzanie kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

Część III. Proces zarządzania kapitałem ludzkim

10. Struktura procesu zarządzania kapitałem ludzkim

10.1. Cechy procesów zarządzania kapitałem ludzkim

10.2. Fazy procesów zarządzania kapitałem ludzkim

10.3. Role podmiotów zarządzania kapitałem ludzkim

10.4. Instrumentarium zarządzania kapitałem ludzkim

10.5. Model procesu zarządzania kapitałem ludzkim

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

11. Procesy pozyskiwania i relokacji

11.1. Pozyskiwanie pracowników

11.1.1. Determinanty wyboru źródła pozyskiwania pracowników

11.1.2. Przemieszczenia i relokacja pracowników

11.1.3. Sposoby dotarcia do pracowników na zewnętrznym rynku pracy

11.1.4. Narzędzia selekcji — analiza kompetencji kandydatów do pracy

11.2. Zarządzanie procesami ekspatriacji i reemigracji

11.2.1. Modele reemigracji w zależności od celów ekspatriacji

11.2.2. Znaczenie zarządzania procesem reemigracji

11.2.3. Organizacja procesu reemigracji

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

12. Proces oceny wymagań pracy

12.1. Istota i etapy wartościowania pracy

12.2. Metody oceny wymagań pracy

12.3. Wykorzystanie wyników wartościowania pracy w różnych obszarach zarządzania organizacją

12.3.1. Rekrutacja, selekcja, rotacja

12.3.2. Rozwój kapitału ludzkiego

12.3.3. Ocena okresowa pracowników

12.3.4. Projektowanie stanowisk i rozwój organizacji

12.3.5. Wynagradzanie

12.4. Zmiany w obszarze oceny wymagań pracy

12.5. Charakterystyka koncepcji wartościowania kompetencji pracowników

12.6. Metody wartościowania kompetencji

12.7. Różnicowanie wynagrodzeń pracowników z uwzględnieniem kryteriów kompetencyjnych

12.8. Wyniki wartościowania kompetencji a wynagrodzenia

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

13. Proces rozwoju kompetencji

13.1. Organizacja procesu rozwoju kompetencji

13.1.1. Wpływ strategii ogólnej organizacji na strategię rozwoju kompetencji

13.1.2. Etapy procesu rozwoju kompetencji

13.1.3. Istota analizy potrzeb kompetencyjnych

13.1.4. Metody analizy potrzeb kompetencyjnych

13.1.5. Istota planowania i projektowania programów rozwoju kompetencji

13.1.6. Metody rozwoju kompetencji

13.1.7. Wybrane metody wspomagające dyfuzję i wykorzystanie wiedzy

13.1.8. Wybrane modele ewaluacji programów rozwoju kompetencji

13.1.9. Ocena zwrotu z inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego

jako element budowy przewagi konkurencyjnej

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

13.2. Kształtowanie karier pracowników

13.2.1. Istota kariery

13.2.2. Proces kształtowania karier

13.2.3. Instrumenty kształtowania karier

13.2.4. Przykłady z praktyki kształtowania karier pracowników

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

13.3. Zastosowanie coachingu i mentoringu w procesie rozwoju pracowników

13.3.1. Istota coachingu i mentoringu

13.3.2. Cele osiągnięte w procesie rozwoju w ramach coachingu i mentoringu

13.3.3. Projektowanie i przeprowadzanie procesów coachingu i mentoringu w organizacji

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

13.4. Zarządzanie osobami o wysokim potencjale

13.4.1. Pracownicy o wysokim potencjale — talenty

13.4.2. Talent w firmie. Jak pozyskiwać, rozwijać i utrzymać

pracowników o wysokim potencjale

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

14. Proces oceny pracowników

14.1. Proces oceny okresowej pracowników

14.1.1. Ocena okresowa i ocena bieżąca pracowników

14.1.2. Zakres dokonywanej oceny

14.1.3. Długość okresu w ocenie okresowej

14.1.4. Fazy procesu oceny okresowej pracowników i role kluczowych uczestników

14.1.5. Ocena 360 stopni

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

14.2. Ocena kompetencji z zastosowaniem ośrodków oceny i ośrodków rozwoju (AC/DC)

14.2.1. Istota i zastosowanie

14.2.2. Metodologia

14.2.3. Proces wdrażania

14.2.4. Z praktyki

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

15. Proces budowania zaangażowania pracowników

- 15.1. Założenia procesu budowania zaangażowania pracowników
 - 15.2. Co determinuje zaangażowanie pracowników w świetle teorii motywacji?
 - 15.3. Zarządzanie wynagrodzeniami
 - 15.4. Mechanizm wzrostu wynagrodzeń
 - 15.5. Metody wynagradzania za efekty
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

16. Proces kształtowania relacji z interesariuszami wewnętrznymi

- 16.1. Kształtowanie relacji z interesariuszami wewnętrznymi poprzez kontrakt psychologiczny, budowanie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej i zaufania
 - 16.1.1. Kontrakt psychologiczny i jego rola w budowaniu dobrych relacji z interesariuszami wewnętrznymi
 - 16.1.2. Budowanie poczucia sprawiedliwości organizacyjnej u pracowników
 - 16.1.3. Budowanie zaufania w relacjach z pracownikami
 - 16.2. Partycypacja pracownicza — upodmiotowienie pracowników
 - 16.3. Proces komunikacyjny jako narzędzie kształtowania relacji
 - 16.3.1. Przebieg procesu komunikacyjnego
 - 16.3.2. Poziomy komunikowania w organizacji
 - 16.3.3. Kontekst komunikacyjny i jego elementy
 - 16.3.4. Proces nawiązywania kontaktu w organizacji
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

17. Przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym w procesie pracy

- 17.1. Patologia w procesie pracy jako zjawisko
 - 17.2. Zjawiska patologiczne w organizacji
 - 17.2.1. Grupy pracownicze i ich wpływ na trajektorię wzrostu
 - 17.2.2. Mobbing i jego odmiany
 - 17.2.3. Od sieciologizmu do cyberlenistwa
 - 17.2.4. Triada patologicznego zaangażowania w pracę: pracoholizm – wypalenie zawodowe – karoshi
 - 17.2.5. Pułapka toksykomanii
 - 17.3. Skuteczne sposoby przeciwdziałania i eliminacji zjawisk patologicznych w procesie pracy
 - 17.3.1. Podmiotowość pracownika jako sposób na przeciwdziałanie patologiom w procesie pracy
 - 17.3.2. Praktyczne działania w środowisku pracy
- Problemy do dyskusji
- Literatura polecana

Część IV. Efektywność zarządzania kapitałem ludzkim

18. Ocena systemu ZKL

- 18.1. Spójność systemu zarządzania kapitałem ludzkim — integracja ze strategią
 - 18.2. Spójność systemu zarządzania kapitałem ludzkim — integracja wewnętrzna
 - 18.3. Jakość przyjętych rozwiązań zarządzania kapitałem ludzkim
 - 18.4. Ocena skuteczności procesów zarządzania kapitałem ludzkim
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

19. Elastyczność wyzwaniem współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim

- 19.1. Istota elastyczności
 - 19.2. Charakterystyka elastyczności ZKL
 - 19.3. Efektywność elastyczności ZKL
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

20. Efektywność wynagrodzeń

- 20.1. Przedmiot i zakres oceny efektywności wynagrodzeń.
 - 20.2. Ocena racjonalności ekonomicznej wynagrodzeń
 - 20.3. Założenia teorii efektywnej płacy
 - 20.4. Współczesna ocena efektywnego wynagrodzenia
- Problemy do dyskusji
Literatura polecana

21. Efektywność inwestycji w kapitał ludzki

- 21.1. Metody pierwotne badania efektywności inwestycji w kapitał ludzki
 - 21.1.1. Zarządzanie przez cele w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.1.2. Badanie postaw pracowniczych
 - 21.1.3. Analiza przypadków w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.1.4. Reputacja działu ZKL
- 21.2. Metody zaawansowane badania efektywności inwestycji w kapitał ludzki
 - 21.2.1. Audyt kapitału ludzkiego
 - 21.2.2. Analiza wskaźnikowa w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.2.3. Benchmarking w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
- 21.3. Najnowsze metody badania efektywności inwestycji w kapitał ludzki
 - 21.3.1. Indeks efektywności w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.3.2. Rentowność inwestycji w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim
 - 21.3.3. Pomiar kapitału ludzkiego

21.3.4. Dział ZKL jako ośrodek zysku

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

22. Zarządzanie kapitałem ludzkim zespołów projektowych

22.1. Zarządzanie zespołem projektowym w systemie zarządzania kapitałem ludzkim

22.2. Kiedy grupa staje się zespołem projektowym?

22.3. Struktura zespołu projektowego

22.4. Zespół w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa

22.5. Tworzenie zespołu projektowego

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

23. Audyt etyczny ZKL

23.1. Zakres audytu etycznego ZKL

23.2. Standardy etyczne fazy rekrutacji

23.3. Jakość życia w pracy — przyjazne środowisko pracy, przeciwdziałanie molestowaniu moralnemu

23.4. Rozwój, awans, ścieżka kariery, konkurs na stanowisko

23.5. Standardy rozwiązywania współpracy

23.6. Fazy audytu zewnętrznego

23.7. Audyt wewnętrzny — przejaw otwartości na krytykę

23.8. Aspekty metodyczne pytań w audycie

Problemy do dyskusji

Literatura polecana

Bibliografia

Indeks