
Spis treści

O autorce	11
Wprowadzenie	13
Rozdział 1. Przedsiębiorstwo wobec wyzwań współczesności.....	23
1.1. Definicja i klasyfikacja przedsiębiorstw	23
1.2. Cel a teorie przedsiębiorstwa.....	29
1.3. Interesariusze przedsiębiorstwa	39
1.4. Relacje przedsiębiorstw z otoczeniem	46
1.4.1. Globalizacja	48
1.4.2. Zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw	55
1.4.3. Społeczeństwo postindustrialne – gospodarka oparta na wiedzy	63
1.4.4. Gospodarka usługowa i procesy dematerializacji	70
1.4.5. Zmiany demograficzne i rynek pracy.....	74
Rozdział 2. LUDZIE JAKO ZASÓB. Zarządzanie kompetencjami	84
2.1. Pojęcie i klasyfikacja zasobów	84
2.2. Teoria zasobowa firmy	93
2.3. Model zasobów ludzkich	100
2.4. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi	107
2.4.1. Istota strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.....	107
2.4.2. Relacja między zarządzaniem zasobami ludzkimi a strategią ogólną przedsiębiorstwa	109
2.4.3. Dualizm strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi	112
2.5. Jakość i wartość zasobów ludzkich	116
2.5.1. Kształtowanie jakości zasobów ludzkich poprzez szkolenia	118
2.5.2. Zarządzanie kompetencjami a standardy jakości zasobów ludzkich	124
2.5.3. Wartość ludzkich zasobów.....	132
Rozdział 3. LUDZIE JAKO KAPITAŁ. Zarządzanie wiedzą i talentami	142
3.1. Pojęcie kapitału ludzkiego	142
3.2. Teoria kapitału ludzkiego	146

3.3. Kapitał ludzki a kapitał intelektualny.....	150
3.4. Kapitał społeczny	156
3.5. Kapitał społeczny przedsiębiorstwa	164
3.6. Zarządzanie wiedzą	169
3.6.1. Pojęcie wiedzy	170
3.6.2. Istota zarządzania wiedzą	173
3.6.3. Modele zarządzania wiedzą	176
3.7. Zarządzanie ludźmi a zarządzanie wiedzą	180
3.8. Zarządzanie talentami	188
3.8.1. „Wojna o talenty”	188
3.8.2. Implikacje podmiotowego rozumienia talentu	193
3.8.3. Implikacje atrybutowego rozumienia talentu	198
3.9. Pomiar kapitału ludzkiego	211
3.9.1. Zarys istoty pomiaru	211
3.9.2. Metody wartościowania kapitału ludzkiego.....	213
3.9.3. Sprawozdania kapitału ludzkiego/intelektualnego.....	215
3.9.4. Poziom pomiaru i mierniki kapitału ludzkiego.....	218
Rozdział 4. LUDZIE JAKO POTENCJAŁ. Zarządzanie różnorodnością	222
4.1. Redefinicja strategii przedsiębiorstwa	222
4.2. Ludzie jako potencjał	224
4.3. Istota zarządzania różnorodnością	229
4.4. Przesłanki zarządzania różnorodnością	233
4.4.1. Koezystencja pokoleń na rynku pracy – zarządzanie pokoleniami	234
4.4.2. Zarządzanie pracownikami wielokulturowymi i „rozszerzonymi”	239
4.4.3. Zarządzanie pracownikami „wirtualnymi” – telepraca i offshoring	247
4.4.4. Zarządzanie pracownikami wiedzy	254
4.4.5. Polityka równości – zarządzanie pracownikami „defaworyzowanymi”	258
4.5. Zarządzanie różnorodnością jako model biznesowy.....	263
4.6. Perspektywy zarządzania różnorodnością	274
Rozdział 5. Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie kapitałem ludzkim. Spójność koncepcji i metod	281
5.1. Ludzie jako zasób i kapitał	281
5.2. Od zarządzania personelem do zarządzania zasobami ludzkimi.....	284
5.3. Zarządzanie kapitałem ludzkim a dojrzałość teorii.....	288
5.4. Mody w zarządzaniu	292
5.5. Od zarządzania zasobami ludzkimi do zarządzania kapitałem ludzkim.....	297
5.5.1. Istota zarządzania zasobami ludzkimi	297
5.5.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie kompetencjami.....	298

5.5.3. Istota zarządzania kapitałem ludzkim	300
5.5.4. Zarządzanie kapitałem ludzkim a zarządzanie kompetencjami.....	309
5.5.5. „Zasobowe” i „kapitałowe” zarządzanie wiedzą i talentami.....	310
5.5.6. Atrybutowe rozumienie talentu a dopasowanie zawodowe.....	312
5.5.7. Atrybutowe zarządzanie talentami a zarządzanie potencjałem kadr i zarządzanie różnorodnością – istota działań.....	318
5.5.8. Zarządzanie kapitałem ludzkim a zarządzanie różnorodnością	327
5.6. Przyszłość zarządzania ludźmi w przedsiębiorstwie.....	328
Zakończenie	337
Bibliografia	343
Spis tabel	374
Spis ilustracji	376
Indeks	379