

Spis treści

Wprowadzenie

Rozdział 1. Proces kształtowania modeli zatrudnienia pracowników

1.1. Czynniki warunkujące wybór modeli zatrudniania pracowników

1.1.1. Czynniki zewnętrzne

1.1.1.1. Globalizacja

1.1.1.2. Integracja europejska

1.1.1.3. Uwarunkowania techniczne

1.1.1.4. Uwarunkowania ekonomiczne

1.1.1.5. Uwarunkowania prawne

1.1.2. Czynniki wewnętrzne

1.1.2.1. Strategia zarządzania

1.1.2.2. Rodzaje struktur organizacyjnych

1.1.2.3. Strategie organizacyjne

1.1.2.4. Kultura organizacyjna

1.2. Modele zatrudniania pracowników

1.3. Elastyczne formy organizacji

1.3.1. Elastyczność organizacyjna

1.3.2. Elastyczność funkcjonalna

1.3.3. Elastyczność ilościowa

1.3.4. Elastyczność czasowa

1.4. Telepraca

1.5. Leasing personelu

1.6. Agencja pracy czasowej

Bibliografia

Rozdział 2. Procedura planowania popytu i podaży personelu

2.1. Diagnoza struktury zatrudnienia

2.1.1. Etapy diagnozy zasobów ludzkich

2.1.2. Metody diagnozowania zasobów ludzkich

2.1.3. Planowanie zmian jakościowych

2.1.4. Planowanie zmian ilościowych

2.2. Plan podaży personelu

2.3. Plan popytu personelu

2.4. Bilans popytu i podaży

2.4.1. Nadmiar pracowników

2.4.2. Niedobór pracowników

Bibliografia

Rozdział 3. Współczesne formy zatrudnienia pracowników

3.1. Zatrudnienie na podstawie stosunku pracy

3.1.1. Typowe, standardowe formy zatrudnienia

3.1.1.1. Nietypowe elastyczne formy zatrudnienia

3.1.1.2. Praca na wezwanie

3.1.1.3. Spółdzielcza umowa o pracę

- 3.1.1.4. Pozaumowne stosunki pracy
 - 3.1.2. Niepracownicze formy zatrudnienia
 - 3.1.2.1. Umowa zlecenie
 - 3.1.2.2. Umowa o dzieło
 - 3.1.2.3. Umowy agencyjne
 - 3.1.3. Leasing pracowniczy
 - 3.1.3.1. Zatrudnienie pracowników tymczasowych
 - 3.1.3.2. Praca weekendowa
 - 3.1.3.3. Umowa o pracę nakładczą – chałupniczą
 - 3.1.3.4. Kontrakt menedżerski
 - 3.1.3.5. Kontrakty wewnętrzne w przedsiębiorstwie (podkontrakty)
 - 3.2. Inne, niestandardowe formy zatrudnienia
 - 3.2.1. Wolontariat
 - 3.2.2. Samozatrudnienie – praca na własny rachunek
 - 3.2.3. Staż
 - 3.2.4. Outsourcing
 - 3.2.5. Dzielenie pracy – *job-sharing*
 - 3.2.6. *Work-sharing*
 - 3.2.7. Praca chałupnicza – praca w domu i praca dorywcza
 - 3.2.8. Telepraca
- Bibliografia

Rozdział 4. Prowadzenie procesu rekrutacji pracowników

- 4.1. Wybór strategii rekrutacji
 - 4.1.1. Pojęcia strategii rekrutacji
- 4.2. Diagnoza potrzeb kadrowych
 - 4.2.1. Wybór opisu stanowiska pracy
 - 4.2.2. Profil idealnego kandydata
 - 4.2.2.1. Wzór profilu idealnego kandydata
 - 4.2.3. Profil kandydata o strategicznych kompetencjach
- 4.3. Fazy rozwoju organizacji
- 4.4. Modele strategii rekrutacji
- 4.5. Rodzaje rekrutacji
- 4.6. Źródła poszukiwania kandydatów na pracowników firmy
- 4.7. Metody poszukiwania pracowników
 - 4.7.1. Metody wewnętrzne
 - 4.7.1.1. Organizacja konkursu wewnętrznego
 - 4.7.1.2. Przekwalifikowania, awanse
 - 4.7.2. Rekrutacja poprzez zewnętrzne firmy
 - 4.7.3. Ogłoszenia prasowe
 - 4.7.4. Banki danych jako źródło poszukiwania pracowników
 - 4.7.5. Internet jako narzędzie pozyskiwania kandydatów
 - 4.7.6. Poszukiwania bezpośrednie

Rozdział 5. Prowadzenie procesu selekcji

- 5.1. Strategia selekcji
- 5.2. Metody selekcji
 - 5.2.1. Kryteria formalne – mierzalne

- 5.2.2. Kryteria treściowe
- 5.2.3. Selekcja na podstawie aplikacji
- 5.2.4. Wywiady telefoniczne
- 5.2.5. Zasady przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych
- 5.3. Testy predyspozycji zawodowych
 - 5.3.1. Metody badań testowych
 - 5.3.1.1. Testy osobowości
 - 5.3.1.2. Grupowe formy badania przydatności kandydata
- 5.4. Badania lekarskie
- 5.5. Referencje
- 5.6. Ocena końcowa
- Bibliografia

Bibliografia