

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	<b>7</b>
<b>Rozdział 1. Istota kompetencji zawodowych</b>	<b>13</b>
1.1. Koncepcja kompetencji zawodowych jako wynik ewolucji teorii zarządzania	14
1.2. Definicje kompetencji – dylematy terminologiczne	27
1.3. Rodzaje kompetencji, ich grupowanie	35
1.4. Kompetencje a kapitał ludzki i intelektualny	50
<b>Rozdział 2. Zarządzanie kompetencjami w organizacjach</b>	<b>57</b>
2.1. Istota, poziomy i cele zarządzania kompetencjami	58
2.2. Wdrażania systemów zarządzania kompetencjami zawodowymi	65
2.3. Zarządzanie kompetencjami w teorii i praktyce zarządzania wiedzą	75
2.4. Zarządzanie kompetencjami a zarządzanie talentami	83
<b>Rozdział 3. Problematyka kompetencji w teoriach motywowania pracowników</b>	<b>93</b>
3.1. Kompetencje w teoriach treści	95
3.2. Kompetencje w teoriach procesu	111
3.3. Kompetencje w zintegrowanych modelach motywowania	130
<b>Rozdział 4. Motywacyjny wymiar procesów kadrowych opartych na zarządzaniu kompetencjami zawodowymi</b>	<b>135</b>
4.1. Zarządzanie kompetencjami na etapie rekrutacji pracowników	136
4.2. Motywacyjność kompetencyjnych systemów oceniania	144
4.3. Motywowanie przez rozwój – miejsce zarządzania kompetencjami w planowaniu karier	156

<b>Rozdział 5. Wynagradzanie pracowników w procesie zarządzania kompetencjami</b>	<b>170</b>
5.1. Płaca, jej funkcje	171
5.2. Składniki wynagradzania, formy płac	177
5.3. Zarządzanie kompetencjami a wartościowanie pracy i szeregowanie stanowisk	187
5.4. Efektywność a kompetencje – systemy wynagrodzeń na bazie ZKZ	201
<b>Rozdział 6. Modelowanie systemu zarządzania kompetencjami</b>	<b>214</b>
6.1. Modele w ekonomii i w naukach o zarządzaniu	215
6.2. Modele pracownika i menedżera	228
6.3. Dynamiczny model motywacyjnego systemu zarządzania kompetencjami	233
<b>Rozdział 7. Motywowanie w systemie zarządzania kompetencjami zawodowymi – studium przypadków</b>	<b>243</b>
7.1. Firma Chemiczna Dwory SA – wielofunkcyjny model zarządzania kompetencjami	244
7.2. Grupa Generali Polska – kompetencje w systemie wynagradzania	254
7.3. Coca-Cola Hellenic Bottling Company – kompetencyjny model budowania zasobów rezerwowej kadry kierowniczej	260
7.4. Analiza porównawcza i modelowa	265
<b>Zakończenie</b>	<b>270</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>277</b>
<b>Spis rysunków</b>	<b>291</b>
<b>Spis tabel</b>	<b>293</b>
<b>Wykaz skrótów</b>	<b>294</b>