

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. Eksperti 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 osiągane 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

wewnętrzny

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