

Przedmowa

CZĘŚĆ I. OD PRACY DO KAPITAŁU LUDZKIEGO

Rozdział 1. Transformacja pracy i funkcji personalnej *(Henryk Król)*

- 1.1. Istota pracy
- 1.2. Transformacja pracy
- 1.3. Czy zmierzchn pracy
- 1.4. Nowe zjawiska w obszarze pracy
- 1.5. Ewolucja funkcji personalnej
 - 1.5.1. Istota funkcji personalnej
 - 1.5.2. Modele funkcji personalnej
 - 1.5.3. Fazy rozwoju funkcji personalnej

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 2. Podstawy funkcji zarządzania zasobami ludzkimi *(Henryk Król)*

- 2.1. Istota zarządzania zasobami ludzkimi
 - 2.1.1. Istota i znaczenie pojęcia zasoby ludzkie organizacji
 - 2.1.2. Co rozumie się przez zarządzanie zasobami ludzkimi?
- 2.2. Rodzaje zarządzania zasobami ludzkimi
 - 2.2.1. Modelowe ujęcia ZZL
 - 2.2.2. Podejście "twarde" i "miękkie" w ZZL
- 2.3. Zastrzeżenia wobec koncepcji ZZL
- 2.4. Istota, zasady i modele polityki personalnej
 - 2.4.1. O istocie polityki personalnej
 - 2.4.2. Nowa treść pojęcia polityka personalna/kadrowa
 - 2.4.3. Ogólne zasady polityki personalnej
 - 2.4.4. Szczegółowe zasady polityki personalnej
 - 2.4.5. Modele polityki personalnej
- 2.5. Specyficzne podejścia w ZZL

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 3. Kapitał ludzki organizacji *(Henryk Król)*

- 3.1. Istota i pomiar kapitału intelektualnego organizacji
 - 3.1.1. Mierzenie kapitału intelektualnego organizacji
 - 3.1.2. Nowa propozycja bilansu przedsiębiorstwa
 - 3.1.3. Pozafinansowe mierniki kapitału intelektualnego organizacji
- 3.2. Pojęcie i rodzaje kapitału ludzkiego
 - 3.2.1. Kapitał ludzki w skali makro
 - 3.2.2. Indywidualny kapitał ludzki
 - 3.2.3. Kapitał ludzki zespołu
 - 3.2.4. Kapitał ludzki organizacji
 - 3.2.5. Kapitał ludzki jako metafora
- 3.3. Od zasobów ludzkich do kapitału ludzkiego

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 4. Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi *(Henryk Król)*

- 4.1. Wewnętrzne uwarunkowania ZZL
 - 4.1.1. Strategiczny aspekt ZZL
 - 4.1.2. Kultura organizacyjna a ZZL
 - 4.1.3. Struktura organizacyjna a ZZL
- 4.2. Zewnętrzne uwarunkowania ZZL

- 4.2.1. Globalizacja
- 4.2.2. Integracja europejska

Pytania

Literatura zalecana

CZĘŚĆ II. PLANOWANIE I ALOKACJA ZASOBÓW LUDZKICH

Rozdział 5. Analiza pracy i planowanie zatrudnienia (*Antoni Ludwiczynski*)

- 5.1. Istota i rodzaje analizy pracy
- 5.2. Proces analizy pracy
- 5.3. Opis stanowiska pracy i jego wykorzystanie
- 5.4. Istota planowania i rodzaje planów zasobów ludzkich
- 5.5. Metody planowania zatrudnienia i jego wykorzystanie
- 5.6. Budowa społecznego planu restrukturyzacji

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 6. Alokacja zasobów ludzkich organizacji (*Antoni Ludwiczynski*)

- 6.1. Istota i determinanty alokacji zasobów ludzkich
- 6.2. Pozyskiwanie pracowników
 - 6.2.1. Rekrutacja
 - 6.2.2. Selekcja
 - 6.2.3. Adaptacja
- 6.3. Alokacja pracowników wewnątrz organizacji
- 6.4. Odejścia pracowników

Pytania

Literatura zalecana

CZĘŚĆ III. OCENA PRACY I PRACOWNIKÓW

Rozdział 7. Wartościowanie pracy (*Antoni Ludwiczynski*)

- 7.1. Istota i rozwój wartościowania pracy
- 7.2. Metody wartościowania pracy
- 7.3. Proces wartościowania pracy i jego uwarunkowania
- 7.4. Wykorzystanie wyników wartościowania pracy

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 8. Ocenianie pracowników (*Antoni Ludwiczynski*)

- 8.1. Istota i rodzaje oceny pracowników
- 8.2. Projektowanie okresowych ocen pracowniczych
 - 8.2.1. Cele oceniania
 - 8.2.2. Zasady oceniania
 - 8.2.3. Kryteria oceniania
 - 8.2.4. Metody oceniania
 - 8.2.5. Procedura oceniania
- 8.3. Wdrażanie ocen pracowniczych
- 8.4. Wykorzystanie ocen pracowniczych

Pytania

Literatura zalecana

CZĘŚĆ IV. SYSTEMY MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW

Rozdział 9. Motywacja i motywowanie (*Stanisława Borkowska*)

- 9.1. Istota motywacji. Krótki rys podstawowych teorii
- 9.2. Motywowanie do pracy
 - 9.2.1. Narzędzia motywowania
 - 9.2.2. Ewolucja motywowania

9.2.3. Warunki i zasady skutecznego motywowania

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 10. Wynagradzanie (*Stanisława Borkowska*)

10.1. Istota wynagrodzeń. Kwestie terminologiczne

10.2. Funkcje wynagrodzeń

10.3. Determinanty wynagrodzeń

10.4. Kształtowanie strategii wynagrodzeń

10.5. Tabele płac i zasady podwyższania stawek płac

10.5.1. Dziewięć zasad budowy tabel płac

10.5.2. Podstawowe problemy budowy tabel płac

10.5.3. Zasady podwyższania stawek płac

10.6. Formy wynagrodzeń

10.6.1. Cztery podstawowe formy wynagrodzeń

10.6.2. Inne formy wynagradzania

10.6.3. O zasadach skutecznego premiowania

10.7. Wynagrodzenia długoterminowe

10.7.1. Akcje i opcje na akcje

10.7.2. Systemy odroczonej wypłaty udziałów w zysku

10.7.3. Warunki powodzenia

10.8. Świadczenia dodatkowe

10.9. Mierniki efektów

10.10. Analiza i usprawnianie systemu wynagrodzeń; o zarządzaniu systemem wynagrodzeń

Pytania

Literatura zalecana

CZĘŚĆ V. ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO ORGANIZACJI

Rozdział 11. Istota rozwoju kapitału ludzkiego organizacji (*Henryk Król*)

11.1. Transformacja zasobów ludzkich w kapitał ludzki

11.2. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji

11.2.1. Modele polityki personalnej

11.2.2. Stawka na najlepszych

11.3. Główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego organizacji

11.3.1. Szkolenia pracowników

11.3.2. Realokacja pracowników

11.3.3. Restrukturyzacja wykonywanej pracy

11.3.4. Działania w zakresie ochrony zdrowia i obsługi socjalnej

11.4. Pozostałe czynniki rozwoju kapitału ludzkiego

11.4.1. Wpływ kultury organizacyjnej

11.4.2. Równowaga między pracą zawodową a życiem osobistym

11.4.3. Rola zarządzania wiedzą

11.5. Podmioty rozwoju kapitału ludzkiego

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 12. Proces szkolenia pracowników (*Henryk Król*)

12.1. Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych

12.2. Plan szkolenia pracowników i jego realizacja

12.3. Metody szkoleniowe

12.3.1. Wybrane metody szkolenia na stanowisku pracy

12.3.2. Wybrane metody szkolenia poza stanowiskiem pracy

12.3.3. Zabezpieczenie materialne przedsięwzięć szkoleniowych

12.4. Ocena przebiegu i efektów przedsięwzięć szkoleniowych

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 13. Kształtowanie karier w organizacji (*Alicja Miś*)

13.1. Istota kariery zawodowej

13.2. Teorie rozwoju kariery - wymiar indywidualny

13.3. Organizacyjny aspekt kariery zawodowej. Zarządzanie karierą

13.3.1. Subprocesy zarządzania karierą w organizacji

13.3.2. Instrumenty zarządzania karierą

13.4. Zarządzanie karierą - wyzwania i przyszłe tendencje

Pytania

Literatura zalecana

CZĘŚĆ VI. ORGANIZACJA PROCESÓW PERSONALNYCH

Rozdział 14. Organizacja zarządzania zasobami ludzkimi (*Aleksy Pocztowski*)

14.1. Podmioty zarządzania zasobami ludzkimi

14.2. Role i kompetencje pracowników działu zasobów ludzkich

14.3. Rozwiązania organizacyjne w obszarze funkcji personalnej

14.4. Outsourcing zadań personalnych

14.5. Doradztwo personalne

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 15. Informatyczne systemy wspomagania ZZL (*Jerzy Kisielnicki*)

15.1. System zarządzania - system informacyjny - system informatyczny

15.2. System informatyczny i jego elementy

15.3. System informatyczny i jego użyteczność w ZZL

15.4. Oferta - użyteczność systemów informatycznych we wspomaganiu rutynowej pracy menedżera pers

ZZL

15.5. Wirtualizacja i jej rola w zarządzaniu zasobami ludzkimi

15.6. Uwagi o zastosowaniu systemów informatycznych do wspomagania funkcjonowania ZZL - rola Int

Pytania

Literatura zalecana

CZĘŚĆ VII. PARTNERSTWO SPOŁECZNE W BUDOWANIU KAPITAŁU LUDZKIEGO ORGANIZACJI

Rozdział 16. Partnerstwo w zarządzaniu kapitałem ludzkim organizacji (*Stanisława Borkowska*)

16.1. Partnerstwo i jego formy – kwestie terminologiczne

16.2. Trzy modele zarządzania zasobami ludzkimi w ujęciu szerokim

16.2.1. Model amerykański

16.2.2. Model zachodnioeuropejski

16.2.3. Model japoński

16.3. Partnerstwo w ZZL w Polsce

16.3.1. Dialog społeczny - rola państwa

16.3.2. Partnerzy społeczni

16.3.3. Partnerstwo zakładowe - relacje pomiędzy pracodawcą (kierownictwem) i pracownikami

Pytania

Literatura zalecana

Rozdział 17. W poszukiwaniu nowej drogi (*Stanisława Borkowska*)

17.1. Ewolucja modelu unijnego (korporacyjnego)

17.2. Dialog społeczny

17.3. ZZL w organizacjach a relacje: pracodawca (kierownictwo)–pracownicy (ich przedstawicielstwa)

17.3.1. Elastyczność zakładowego ZZL

17.3.2. Rodzaje artykulacji interesów pracowniczych w organizacji

17.3.3. Co z korporatyzmem?

17.3.4. Wzrost roli działu ZZL

17.4. Podsumowanie

Pytania

Literatura zalecana

ANEKS. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W RÓŻNYCH ORGANIZACJACH

A.1. ZZL w małych i średnich przedsiębiorstwach (*Marcin Karwiński*)

A.1.1. Charakterystyka zatrudnienia w MSP

A.1.2. Uwarunkowania ZZL w MSP

A.1.3. Organizacja (struktura, podmioty, zadania)

A.1.4. Strategie i metody ZZL

A.1.5. Wyzwania, problemy do rozwiązania

Pytania

Literatura zalecana

A.2. ZZL w jednostkach administracji publicznej (*Tomasz Sapeta*)

A.2.1. Charakterystyka zatrudnienia w jednostkach administracji publicznej

A.2.2. Uwarunkowania i ograniczenia ZZL

A.2.3. Organizacja funkcjonowania instytucji administracji publicznej

A.2.4. Strategie i metody ZZL

A.2.5. Przewidywane zmiany w realizacji funkcji personalnej

Pytania

Literatura zalecana

A.3. ZZL w jednostkach badawczo-rozwojowych (*Joanna Purgal-Popieła*)

A.3.1. Wprowadzenie

A.3.2. Charakterystyka zatrudnienia w JBR

A.3.3. Uwarunkowania ZZL w JBR

A.3.4. Organizacja ZZL w JBR

A.3.5. Strategie i narzędzia ZZL

A.3.6. Podsumowanie

Pytania

Literatura zalecana

A.4. ZZL w jednostkach sektora usług medycznych (*Beata Buchelt-Nawara*)

A.4.1. Wprowadzenie

A.4.2. Charakterystyka zatrudnienia

A.4.3. Uwarunkowania ZZL w ZOZ-ach

A.4.4. Organizacja funkcji personalnej w SP ZOZ-ach

A.4.5. Strategie i metody ZZL w szpitalach

A.4.6. Podsumowanie

Pytania

Literatura zalecana

Bibliografia

Słownik pojęć

Indeks rzeczowy