

Spis treści

Wprowadzenie

Rozdział 1. Kapitał ludzki w organizacji wiedzy

1. Od zasobów do kapitału

1.1. Zmiana podejścia do zasobów ludzkich – kapitał ludzki dźwignią zysku w gospodarce opartej na wiedzy

1.2. Rozwój teorii kapitału ludzkiego

1.3. Istota kapitału ludzkiego z perspektywy organizacji.

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

2. Pracownik wiedzy

2.1. Cechy organizacji wiedzy determinantą pożądanego profilu pracownika

2.2. Profil kompetencyjny pracownika wiedzy

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

3. Pomiar wartości kapitału ludzkiego

3.1. Pomiar wartości kapitału ludzkiego – ogólna charakterystyka

3.1.1. Pomiar kapitału ludzkiego w ujęciu makro- i mikroekonomicznym

3.1.2. Pomiar wartości kapitału ludzkiego jako element pomiaru kapitału intelektualnego

3.2. Wartość kapitału ludzkiego jako składnika aktywów organizacji

3.2.1. Rachunkowość zasobów ludzkich – charakterystyka koncepcji

3.2.2. Metody oparte na analizie kosztów

3.2.3. Metody oparte na analizie przychodów

3.2.4. Krytyka rachunkowości zasobów ludzkich i perspektywy rozwoju

3.3. Mierniki zintegrowane w pomiarze wartości kapitału ludzkiego

3.3.1. Wartość kapitału ludzkiego a praktyki zarządzania zasobami ludzkimi

3.3.2. Rentowność inwestycji w kapitał ludzki

3.4. Problemy i wyzwania pomiaru wartości kapitału ludzkiego

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

Rozdział 2. Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim jako paradygmat nowoczesnej gospodarki

1. Istota elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

1.1. Zarządzanie kapitałem ludzkim w turbulentnym otoczeniu

1.2. Aspekty elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

Zagadnienia do dyskusji

2. Elastyczność jako kluczowa kompetencja pracownika w organizacjach wiedzy

2.1. Elastyczność jako zdolność i cecha

2.2. Elastyczność jako cecha procesów poznawczych

2.3. Elastyczność jako cecha procesów emocjonalno-motywacyjnych

2.4. Elastyczność jako cecha funkcjonowania społecznego

2.5. Elastyczność jako pożądana kompetencja pracownika organizacji wiedzy

Zagadnienia do dyskusji
Literatura

3. Mierniki elastyczności kapitału ludzkiego oraz elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim. Metoda oceny

- 3.1. Elastyczność, a bezpieczeństwo organizacji – podstawowe mierniki elastyczności i bezpieczeństwa
- 3.2. Elastyczność kapitału ludzkiego, a różnorodność wyzwań
- 3.3. Źródła elastyczności kapitału ludzkiego organizacji
- 3.4. Projekt modelu planowania i oceny elastyczności systemu zarządzania kapitałem ludzkim organizacji

Zagadnienia do dyskusji
Literatura

Rozdział 3. Determinanty elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

- 1. Etapy rozwoju organizacji a zarządzanie kapitałem ludzkim organizacji wiedzy
 - 1.1. Cykl życia organizacji
 - 1.2. Elastyczność organizacji zarządzania kapitałem ludzkim w fazie zaistnienia
 - 1.3. Wyzwania fazy wzrostu
 - 1.4. Zarządzanie kapitałem ludzkim w fazie dojrzałości
 - 1.5. Działania w sferze zarządzania kapitałem ludzkim w fazie spadku

Zagadnienia do dyskusji
Literatura

- 2. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim organizacji wiedzy
 - 2.1. Strategia a elastyczność zarządzania kapitałem ludzkim
 - 2.2. Podstawowy cel strategii ZKL – budowa kluczowych kompetencji organizacji
 - 2.3. Strategia ZKL – zarządzanie i przywództwo
 - 2.4. Budowa strategii zarządzania kapitałem ludzkim
 - 2.4.1. Strategia ogólna organizacji a strategia zarządzania kapitałem ludzkim
 - 2.4.2. Misja, wizja, wartości
 - 2.4.3. Analizy
 - 2.4.4. Cele strategiczne i cele w obszarze ZKL
 - 2.4.5. Realizacja i ocena strategii zarządzania kapitałem ludzkim organizacji wiedzy

Zagadnienia do dyskusji
Literatura

- 3. Wpływ kultury na zarządzanie kapitałem ludzkim
 - 3.1. Charakterystyka kultury kapitału ludzkiego
 - 3.2. Kreowanie kultury organizacji

Zagadnienia do dyskusji

Rozdział 4. Elastyczne pozyskiwanie kapitału ludzkiego

- 1. Budowa systemu kompetencyjnego
 - 1.1. Pojęcie kompetencji i wykorzystanie systemu kompetencyjnego
 - 1.2. Zasady budowy systemów kompetencyjnych
 - 1.3. Identyfikacja kompetencji
 - 1.4. Architektura systemu kompetencyjnego

1.5. Macierze kompetencji

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

2. Dobór kompetencji

2.1. Struktura procesu doboru kompetencji

2.2. Proces doboru w zintegrowanym systemie zarządzania kapitałem ludzkim

2.3. Źródła pozyskiwania kandydatów

2.4. Metody selekcji kandydatów

2.5. Wdrożenie do zadań

2.6. Metody zwiększenia elastyczności organizacji w procesie doboru kompetencji

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

Inne interesujące źródła

3. Elastyczne formy wykorzystania kompetencji

3.1. Klasyfikacja form wykorzystania kompetencji

3.2. Rodzaje form świadczenia pracy

3.3. Elastyczna organizacja czasu pracy

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

4. Outplacement kompetencji jako sposób poprawy elastyczności kapitału ludzkiego

4.1. Kontekst społeczny programów outplacementowych

4.2. Charakterystyka programów outplacementowych

4.2.1. Istota outplacementu

4.2.2. Outplacement jako program poprawy elastyczności kapitału ludzkiego

4.3. Znaczenie programów outplacementowych dla rozwoju elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

Rozdział 5. Rozwój kompetencji jako kluczowy czynnik elastyczności kapitału ludzkiego

1. Analiza potrzeb kompetencyjnych w organizacji

1.1. Istota analizy potrzeb kompetencyjnych w organizacji

1.2. Tradycyjne modele analizy potrzeb kompetencyjnych

1.3. Zintegrowany model analizy potrzeb kompetencyjnych

1.4. Potrzeby szkoleniowe oraz pozaszkoleniowe

1.5. Podmioty – uczestnicy procesu identyfikacji potrzeb kompetencyjnych

1.6. Narzędzia identyfikacji potrzeb kompetencyjnych

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

2. Ocena kompetencji

2.1. Rola ocen pracowników w systemie zarządzania kompetencjami

2.2. Cele oceniania

2.3. Uczestnicy oceny kompetencji

2.4. Skala i formularze ocen

- 2.3. Proces oceny
- 2.6. Wyznaczanie celów i ocena efektywności
- 2.7. Błędy oceny

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

3. Proces rozwoju kompetencji w organizacji wiedzy

- 3.1. Planowanie procesu rozwoju kompetencji
- 3.2. Formy rozwoju kompetencji
- 3.3. Analiza efektywności programów rozwoju kompetencji

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

4. Motywowanie rozwoju kompetencji

- 4.1. Zakres działań prorozwojowych
- 4.2. Materialne sposoby motywowania rozwoju
- 4.3. Prorozwojowe oddziaływanie systemu awansów w organizacji
- 4.4. Pozamaterialne stymulowanie rozwoju kompetencji
- 4.5. Zarządzanie talentami w organizacji wiedzy
- 4.6. Przebieg procesu zarządzania talentami

Zagadnienia do dyskusji

5. Konsekwencje braku rozwoju kompetencji społecznych

- 5.1. Konsekwencje generowania wyścigu szczurów
- 5.2. Mobbing jako efekt braku kompetencji komunikacyjnych
- 5.3. Pracoholizm – wypalenie zawodowe – karoshi konsekwencją stawianych wymagań
- 5.4. Warunki rozwoju kompetencji społecznych

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

Rozdział 6. Wynagradzanie kompetencji w elastycznym zarządzaniu kapitałem ludzkim

1. Elastyczne systemy wynagrodzeń

- 1.1. Warunki determinujące założenia systemów wynagrodzeń
- 1.2. Sposoby zwiększenia elastyczności systemów wynagrodzeń

Zagadnienia do dyskusji

2. Wynagradzanie kompetencji

- 2.1. Rola kompetencji w systemie wynagrodzeń
- 2.2. Wykorzystanie kompetencji do budowy systemu wynagrodzeń zasadniczych
 - 2.2.1. Wartościowanie kompetencji
 - 2.2.2. Budowa siatki płac na podstawie kompetencji
 - 2.2.3. Zmiana poziomu wynagrodzenia zasadniczego na podstawie kompetencji
- 2.3. Premiowanie a zarządzanie kompetencjami
- 2.4. Wynagradzanie kompetencji za pomocą świadczeń
 - 2.4.1. Zasady różnicowania pakietów świadczeń w organizacji
 - 2.4.2. Wykorzystanie systemów kafeteryjnych do wynagradzania kompetencji
- 2.5. System wynagradzania na poszczególnych etapach rozwoju firmy

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

3. Elastyczne wynagradzanie kadry kierowniczej

3.1. Cele systemu wynagradzania

3.2. Konstrukcja systemu wynagrodzeń

3.3. Warunki skuteczności

Zagadnienia do dyskusji

Literatura

4. Negocjacje warunków pracy i płacy – dwie strategie pracodawcy

4.1. Negocjacje sposobem uelastycznienia stosunków pracy

4.2. Funkcja motywacyjna negocjacji warunków pracy

4.3. Problemy negocjacyjne z pracownikami kluczowymi

4.3.1. Strategia pakietowa w negocjacjach z pracownikiem kluczowym

4.4. Szacowanie efektów pracy pracownika kluczowego

4.5. Priorytet negocjacji win-win w negocjacjach z pracownikiem szeregowym

Zagadnienia do dyskusji

Literatura