
Spis treści

Wstęp	7
------------------------	---

CZĘŚĆ I. OD PRACY DO KAPITAŁU LUDZKIEGO

1.1. Badanie postaw studentów wobec pracy	11
1.2. Ewolucja funkcji personalnej w Xerox Polska Sp. z o.o.	19
1.3. Identyfikacja modeli zarządzania ludźmi w organizacji	31
1.4. Misja i wizja firmy jako elementy strategicznego zarządzania	36
1.5. Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie „Astra”	39
1.6. Kultura organizacyjna firmy InterSearch SA	46
1.7. Diagnoza kultury organizacyjnej uczelni	51
1.8. Nękanie psychiczne w miejscu pracy – mobbing	52
1.9. Mobbing w redakcji czasopisma	57
1.10. Mobbing w firmie X	60
1.11. Telepraca	62

CZĘŚĆ II. PLANOWANIE I ALOKACJA ZASOBÓW LUDZKICH

2.1. Podział pracy i opisy stanowisk w małej firmie handlowo-usługowej	73
2.2. Wykorzystanie opisu stanowiska w procesie rekrutacji i selekcji	83
2.3. Analiza pracy i opis stanowiska przedstawiciela handlowego w firmie FMCG	89
2.4. Wakat na stanowisku dyrektora personalnego	92
2.5. Redagowanie ogłoszenia prasowego	95
2.6. Przygotowanie CV i listu motywacyjnego	96
2.7. Rozmowa kwalifikacyjna	102
2.8. Projekt oceny zintegrowanej	105
2.9. Inżynier Edward	108
2.10. Zatrudnienie nieformalne	111
2.11. Aspekty prawne zatrudniania i zwalniania pracowników	113
2.12. Program outplacementu w firmie Polski Krem SA	116

CZĘŚĆ III. OCENA PRACY I PRACOWNIKÓW

3.1. Wartościowanie pracy i wynagrodzenia w hipermarkecie „Global”	123
3.2. Henryk kontra szef	125
3.3. Anna Walewska	128
3.4. Oceny pracownicze w przychodni	137
3.5. Ranking studentów	140

CZĘŚĆ IV. SYSTEMY MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW

4.1. Jak nauczyłem się stymulować pracowników	143
4.2. Problemy w Drewplaście SA	151
4.3. Czynniki różnicujące produktywność grupy pracowników	156
4.4. Mierzenie motywacji osiągnięć	160
4.5. Pokój mieszkalny	166
4.6. Janina górą!	168
4.7. Style kierowania	170
4.8. Badanie efektywności stylu kierowania – test Reddina	172
4.9. Konflikt „Swoi i obcy”	187
4.10. Kafeteria	190
4.11. „Źródółko” – projekt systemu wynagrodzeń	195

CZĘŚĆ V. ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO ORGANIZACJI

5.1. System szkoleń w Xerox Polska Sp. z o.o.	199
5.2. Czy pracownicy uczelni powinni się szkolić?	206
5.3. Diagnoza potrzeb szkoleniowych w firmie „KarDom”	207
5.4. Wybór firmy szkoleniowej	211
5.5. Program doskonalenia kadry kierowniczej firmy Schenker	220
5.6. Koszyk zadań	226
5.7. Kadra rezerwowa	229
5.8. Kariera Agnieszki Wardeckiej	234
5.9. Od czego zależy moja kariera zawodowa?	238
5.10. Planowanie własnego rozwoju	241
5.11. Drzewo życia	252

CZĘŚĆ VI. ORGANIZACJA PROCESÓW PERSONALNYCH

6.1. Outsourcing w polskim oddziale firmy AIMS	257
6.2. Bezpieczeństwo informacji w firmie – rola i zadania pracowników działu personalnego	263