

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
 Rozdział I.	
Geneza, istota i rozwój funkcji personalnej	13
1.1. Ewolucja funkcji personalnej.....	13
1.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi jako współczesne ujęcie funkcji personalnej.....	16
1.3. Aktualny stan funkcji personalnej w Polsce – próba diagnozy.....	24
1.4. Zmiany w otoczeniu funkcji personalnej i ich wpływ na ZZL.....	27
1.5. Model ZZL w kontekście otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego.....	29
1.6. Analiza zmian zachodzących w zarządzaniu zasobami ludzkimi	31
 Rozdział II.	
Możliwości, potrzeby i perspektywy rozszerzania obszarów integracji zarządzania i pedagogiki	33
2.1. Możliwości wyjaśniania i wpływania na zachowanie człowieka w nowoczesnej organizacji.....	34
2.2. Relacje między pedagogiką a zarządzaniem. Aspekty metodologiczne.....	36
2.3. Wspólne obszary zarządzania i pedagogiki.....	40
2.4. Zarządzanie i zarządzanie wiedzą a pedagogika.....	46
 Rozdział III.	
Edukacja w nowoczesnej organizacji	50
3.1. Pojęcie organizacji uczącej się.....	51
3.2. Pojęcie standardu kwalifikacyjnego.....	60
3.3. Rola standardów kwalifikacji zawodowych w doradztwie personalnym.....	63
3.4. Zastosowanie standardów kwalifikacji zawodowych w zarządzaniu personelem.....	66
3.5. Analiza potrzeb szkoleniowych firmy.....	72
3.6. Kierowanie funkcją edukacyjną.....	81
3.6.1. Strategia szkoleniowa.....	83
3.6.2. Mechanizmy podwyższania umiejętności.....	85
3.6.3. Kultura szkoleniowa.....	87
3.6.4. Rola instruktora.....	90
3.6.5. Model zwiększonej efektywności a zarządzanie funkcją edukacyjną.....	92

3.6.6. Doskonalenie efektywności funkcjonowania organizacji.....	96
3.7. Programowanie, monitorowanie i ewaluacja edukacji w nowoczesnej organizacji.....	103
3.7.1. Programowanie procesów edukacyjnych.....	104
3.7.2. Propozycje rozwiązań programowych i możliwości ich zastosowania.....	109
3.7.3. Zastosowanie modułowych programów edukacyjnych.....	115
3.7.4. Proces, strategie, metody i techniki edukacji w organizacji.....	119
3.7.4.1. Coaching w edukacji.....	133
3.7.4.2. Mentoring w edukacji.....	136
3.7.5. Monitorowanie procesu edukacyjnego.....	137
3.7.6. Ewaluacja edukacji w firmie.....	140

Rozdział IV.

Projektowanie i przekształcanie organizacji.....	147
4.1. Projekt organizacji i cztery podstawowe elementy.....	147
4.2. Poglądy na projektowanie organizacji.....	150
4.2.1. Model biurokratyczny.....	151
4.2.2. Model behawioralny.....	152
4.2.3. Sytuacyjne podejście do projektowania organizacji.....	155
4.3. Projektowanie organizacyjne wyspecjalizowanych komórek organizacji.....	162
4.4. Projektowanie oraz przekształcenie działu personalnego.....	166
4.4.1. Organizacja nowoczesnego działu personalnego.....	168
4.5. Analiza pracy. Opisy stanowisk pracy i profile wymaganych cech osobowych.....	173
4.6. Psychologiczna analiza pracy	187

Rozdział V.

Planowanie, rekrutacja i selekcja personelu w nowoczesnych organizacjach.....	195
5.1. Planowanie zasobów ludzkich.....	195
5.2. Analiza stanowisk pracy	197
5.3. Diagnozowanie potrzeb kadrowych.....	198
5.4. Strategie pozyskiwania personelu.....	199
5.5. Rekrutacja wewnętrzna.....	201
5.6. Rekrutacja zewnętrzna.....	203
5.7. Rekrutacja szeroka i segmentowa oraz obszary analizy kandydata do pracy	203
5.8. Rozmowa kwalifikacyjna	207

5.9. Geneza, założenia i sposoby zastosowania metody Assessment Center.....	213
5.10. Selekcja i dobór personelu na podstawie danych biograficznych.....	218
5.11. Analiza doświadczeń zawodowych.....	218
5.12. Konstruowanie ankiety biograficznej.....	221

Rozdział VI.

Motywowanie pracowników w organizacji.....	223
6.1. Definicje i koncepcje teoretyczne motywacji	223
6.2. Wczesne koncepcje motywacji. Teorie treści	231
6.2.1. Teoria hierarchii potrzeb A. Masłowa.....	232
6.2.2. Teoria Clayтона Alderfera.....	233
6.2.3. Teoria XY Mc Gregora	234
6.2.4. Teoria czynników motywacyjnych i higienicznych F. Herzberga.....	235
6.2.5. Teoria trzech potrzeb D. McClellanda.....	238
6.2.6. Treść pracy jako wyznacznik motywacji. Koncepcja J. R. Hackmana – G. R. Oldhama.....	242
6.3. Współczesne torie motywacyjne – motywowanie od strony procesu.....	245
6.3.1. Teoria oczekiwań. Koncepcje V. H. Vrooma, X. Gliszczyńskiej oraz L. W. Postera i E. E. Lawrena.....	245
6.3.2. Teoria ustalania celów.....	251
6.3.3. Teoria wzmocnienia	252
6.3.4. Teoria sprawiedliwości J. Adamsa.....	253
6.4. Podejście systemowe do motywacji w organizacjach.....	254
6.5. Wynagrodzenie jako szczególny element systemu motywacyjnego w firmie.....	256

Rozdział VII.

Rozwijanie przywództwa w organizacji.....	262
7.1. Istota przywództwa. Sytuacyjne aspekty przywództwa	262
7.2. Coaching w organizacji.....	267
7.3. Rola lidera jako coacha.....	268
7.4. Wdrażanie coachingu w firmie.....	271

Rozdział VIII.

Człowiek w kulturze organizacyjnej firmy.....	274
8.1. Pojęcie, cechy i typy kultur organizacyjnych.....	274
8.2. Kreowanie kultury organizacyjnej firmy.....	290
8.3. Inne typologie kultury organizacyjnej.....	292

8.4. Diagnozowanie kultury organizacyjnej – metoda J. M. Kobi- H. Wuthricha.....	295
8.5. Podstawowe zależności zachodzące między kulturą organizacji a kulturą narodową. Znaczenie wielokulturowości w organizacji.....	298
8.6. Analiza różnic kulturowych. Układ odniesienia Kluckhohna-Stroocbecka oraz koncepcja G. Hofstede.....	302
Rozdział IX.	
Zarządzanie doradztwem zawodowym.....	306
9.1. Pojęcie organizacji i doradztwa zawodowego w firmie.....	306
9.2. Istota zarządzania doradztwem zawodowym	309
9.3. Zadania doradcy zawodowego w rozwoju zawodowym personelu firmy.....	313
9.4. Rola doradcy zawodowego w firmie.....	315
9.5. Rola i zadania doradcy zawodowego w systemie urzędów pracy w świetle badań empirycznych.....	319
Rozdział X.	
Stosunek pracy a kontrakt psychologiczny.....	326
10.1. Istota stosunku pracy i kontraktu psychologicznego.....	326
10.2. Zarządzanie stosunkiem pracy.....	330
10.3. Zaufanie a stosunek pracy.....	332
10.4. Pojęcie kontraktu psychologicznego.....	333
10.5. Powstawanie kontraktu psychologicznego.....	336
10.6. Rodzaje i treści układów zbiorowych	336
Rozdział XI.	
Planowanie i realizacja kariery zawodowej.....	339
11.1. Pojęcie kariery i planowania kariery zawodowej.....	339
11.2. Zarządzanie karierami.....	341
11.3. Zadania przełożonych w kreowaniu ścieżek rozwoju kariery zawodowej podwładnych.....	342
11.4. Pracownik jako podmiot kariery zawodowej.....	346
11.5. Podstawowe typy karier zawodowych.....	348
Zakończenie	350
Bibliografia	357