
Spis treści

Wprowadzenie	7
Rozdział 1. Zarządzanie personelem jako nowy sposób na osiągnięcie konkurencyjności	13
Wyzwania związane z konkurencyjnością	14
Implikacje wyzwań związanych z konkurencyjnością	28
Cel i zakres tematyczny książki	32
Podsumowanie	34
Rozdział 2. Zmiana charakteru działu personalnego: model wielozadaniowy	38
Model wielozadaniowy w zarządzaniu zasobami ludzkimi	38
Różnorodne role partnerów biznesowych	51
Implikacje modelu wielozadaniowego dla specjalistów ds. personalnych	52
Wewnętrzne sprzeczności modelu wielozadaniowego	59
Podsumowanie	62
Dodatek	63
Rozdział 3. Specjalista ds. personalnych jako partner strategiczny	67
Zadania stojące przed partnerem strategicznym	69
Podstawy diagnozy struktury organizacyjnej	81
Podsumowanie: jak zostać partnerem strategicznym	94
Rozdział 4. Specjalista ds. personalnych jako ekspert w dziedzinie administracji	98
Działania konieczne do osiągnięcia pozycji eksperta w dziedzinie administracji: dwie fazy reengineeringu	102
Najważniejsze czynniki powodzenia systemu usług scentralizowanych	124
Potencjalne pułapki	132
Podsumowanie: jak zostać ekspertem w dziedzinie administracji	134
Rozdział 5. Specjalista ds. personalnych jako rzecznik pracowników	137
Kształtowanie wkładu pracy załogi	138
Koncepcja wkładu pracy	140
Rozwiązywanie dylematu niezgodności wymagań i możliwości	144
Podsumowanie: jak zostać rzecznikiem pracowników	161
Rozdział 6. Specjalista ds. personalnych jako animator zmian	164
Problemy związane ze skutecznym zarządzaniem zmianami	169

Inicjatywy i procesy: tworzenie potencjału dla wprowadzenia zmian	170
Zmiana kultury organizacyjnej – zmiana sposobu myślenia	180
Specjaliści ds. personalnych animatorami zmian	198
Podsumowanie: jak zostać animatorem zmian	201
Rozdział 7. Zarządzanie zasobami ludzkimi w dziale personalnym	205
Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi: zmienianie strategii biznesowych przedsiębiorstwa w priorytety działu personalnego	208
Strategia zasobów ludzkich: kształtowanie funkcji personalnej	212
Organizacja struktury działu personalnego: diagnoza organizacyjna służąca budowie infrastruktury działu personalnego	229
Podsumowanie: jak zarządzać zasobami ludzkimi w dziale personalnym	245
Rozdział 8. Wybiegając myślą w przyszłość	247
Gdzie jesteśmy?	247
Co z tego wynika?	250
Dokąd idziemy?	253
Wnioski	273
Indeks	277