
Spis treści

O autorach	9
Podziękowania	10
Przedmowa	11
Wstęp	13
Część I. Istota zarządzania kapitałem ludzkim	15
Rozdział 1. Koncepcja kapitału ludzkiego.....	17
Kapitał intelektualny	18
Kapitał ludzki.....	19
Kapitał społeczny	26
Kapitał organizacyjny	27
Praktyczne implikacje teorii kapitału intelektualnego	27
Wnioski	31
Rozdział 2. Koncepcja zarządzania kapitałem ludzkim.....	33
Definicja ZKL	33
Cele ZKL	34
Argumenty za stosowaniem ZKL.....	35
ZKL a ZZL	37
Koncepcja przewagi konkurencyjnej uzyskiwanej dzięki jakości kapitału ludzkiego i strategii personalnej opartej na zasobach firmy	39
Wnioski	40
Rozdział 3. Proces zarządzania kapitałem ludzkim.....	42
Determinanty ZKL.....	42
Rozwój koncepcji ZKL.....	43
Pomiar kapitału ludzkiego	45
Raportowanie kapitału ludzkiego	49
Formułowanie wniosków	51
Podejmowanie działań.....	53
Łączenie elementów ZKL w jedną całość.....	54
Wprowadzanie ZKL w przedsiębiorstwie	54

Część II. Praktyka zarządzania kapitałem ludzkim	57
Rozdział 4. Dane dotyczące kapitału ludzkiego.....	59
Zagadnienia ogólne	59
Rodzaje danych.....	61
Problemy związane ze zbieraniem danych.....	69
Wskazówki dotyczące zarządzania danymi.....	71
Wnioski	74
Rozdział 5. Pomiar kapitału ludzkiego	76
Kwestie dotyczące pomiaru.....	76
Klasyfikacja mierników	79
Tworzenie mierników.....	79
Metody analizy	84
Modele analityczne	85
Przykłady metod pomiaru	97
Wnioski	100
Rozdział 6. Raportowanie na temat kapitału ludzkiego.....	101
Raportowanie wewnętrzne.....	102
Raportowanie zewnętrzne	108
Wnioski	119
Rozdział 7. Zastosowania zarządzania kapitałem ludzkim.....	120
Powiązanie między ZKL a strategicznym ZZL.....	120
ZKL a zarządzanie talentami	124
ZKL a uczenie się i rozwój	127
Zarządzanie wiedzą.....	131
Zarządzanie przez efekty jako źródło danych na temat kapitału ludzkiego ...	134
Zarządzanie wynagrodzeniami	139
Wsparcie i rozwój menedżerów liniowych	141
Część III. Rola i przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim	143
Rozdział 8. Rola funkcji personalnej w zarządzaniu kapitałem ludzkim.....	145
Koncepcja partnera biznesowego a ZKL.....	146
Rola specjalistów do spraw personalnych w procesie tworzenia, analizy i wykorzystania danych dotyczących kapitału ludzkiego.....	150
Rola funkcji personalnej w zakresie zwiększenia zaangażowania i przywiązywania pracowników.....	156
Rola partnera strategicznego	161
Opracowanie uzasadnienia biznesowego	162
Współpraca z innymi funkcjami	165
Rozdział 9. Umiejętności potrzebne specjalistom do spraw personalnych do zarządzania kapitałem ludzkim.....	167
Uzupełnianie luk w umiejętnościach.....	169

Tworzenie nowego wzorca rozwoju pracowników funkcji personalnej.....	170
Umiejętności z zakresu ZZL a umiejętności menedżerów liniowych	176
Wnioski	178
 Rozdział 10. Przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim	179
Zalety ZKL	179
Wątpliwości dotyczące ZKL	180
Powiązanie między ZKL a strategią przedsiębiorstwa	182
Określanie powiązania między praktyką ZKL a efektywnością przedsiębiorstwia	184
Informacje dotyczące niematerialnej wartości przedsiębiorstwa dla społeczności inwestorów	186
Przekonywanie kierownictwa najwyższego szczebla.....	187
Pozyskiwanie zainteresowania i zaangażowania menedżerów liniowych	188
Przekonywanie specjalistów do spraw personalnych	190
Etapowe wdrażanie ZKL.....	191
Rozwijanie umiejętności z zakresu ZKL u specjalistów do spraw personalnych	193
Znaczenie wartości dodanej	194
Znaczenie koncepcji uznawania ludzi za aktywa	196
Wybór mierników	197
Analiza i ocena danych.....	198
Przyszłość raportowania zewnętrznego.....	198
Wnioski	201
 Aneks. Zestaw narzędzi do zarządzania kapitałem ludzkim	203
Cel zestawu narzędzi	203
Na czym polega koncepcja ZKL?	203
Czy powinniśmy przyjąć podejście ZKL?.....	205
W jaki sposób możemy wdrożyć koncepcję ZKL?	207
Wdrażanie ZKL	211
Określenie celów ZKL	212
Ustalenie, które obszary mają być objęte ZKL	213
Określenie wymaganych i dostępnych mierników	214
Tworzenie raportów wewnętrznych.....	233
Tworzenie raportów zewnętrznych.....	234
Jak stosować ZKL?.....	236
 Bibliografia	243
Indeks	249