

Opis

Głównym celem publikacji jest pokazanie, jak bardzo funkcja personalna ewoluuje i jak zmieniają się wymagania wobec kadrowców, którzy do niedawna zajmowali się właściwie tylko administracją, rekrutacją i ocenami, obecnie zaś mają coraz większy wpływ na procesy zarządzania przedsiębiorstwem. Jej celem jest również określenie tych tendencji, które w najbliższym czasie mogą decydować o "być albo nie być" wielu pracowników i menedżerów kadr.

Autor szczegółowo omawia:

- **zmiany zachodzące w procesach związanych z zarządzaniem pracownikami i przejście od tradycyjnego podejścia funkcjonalnego do modelu procesowego,**
- **najważniejsze elementy procesu zarządzania zasobami ludzkimi, a szczególnie kwestię pomiaru jego kluczowych czynników,**
- **znaczenie powiązania procesów kadrowych z zarządzaniem jakością,**
- **rolę służb personalnych w zakresie odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw,**
- **najważniejsze czynniki standaryzacji i profesjonalizacji pracy kadrowej, szczególnie w kontekście wymagań i wytycznych Unii Europejskiej,**
- **metody podwyższenia poziomu standardów pracy w działach personalnych.**

Książka jest przeznaczona dla menedżerów i pracowników działów personalnych oraz dla pracowników firm doradczych. Szczególnie przyda się osobom odpowiedzialnym za tworzenie wizji działania kadr oraz za przygotowywanie konkretnych planów i zadań dla działów personalnych. Może być również użyteczna dla członków kierownictwa najwyższego szczebla zastanawiających się nad nowym podziałem funkcji w organizacjach, nad przyszłością pracy i obsługi kadrowej, a także ściślejszym jej powiązaniem z działalnością biznesową.

Jarosław Marciniak - prawnik i ekspert w dziedzinie zarządzania pracą. Obecnie związany z firmą doradcą L.Grant Polska, dla której pracuje jako konsultant - koordynator oddziału warszawskiego. Ma bogate doświadczenie zawodowe w zakresie kierowania ludźmi i praktykę bezpośrednio odnoszącą się do realizacji funkcji personalnej w organizacjach - pracował jako menedżer personalny zarówno w administracji państwowej, jak i w przedsiębiorstwach komercyjnych. Jest autorem około osiemdziesięciu artykułów na tematy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, prowadzi również szkolenia w tej dziedzinie.

Spis treści

Procesy w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Dwa oblicza standaryzacji - standaryzacja kadr i standaryzacja z kadrami

Zawartość książki.

Rozdział I. Wpływ zmian w otoczeniu na procesy kadrowe

Od zarządzania personelem do partnerstwa strategicznego i biznesowego

Koniec modelu funkcjonalnego - "procesowa" przyszłość?

Udział menedżerów w procesach zarządzania zasobami ludzkimi

Postrzeganie działu personalnego a zmiany w organizacji

Rozdział 2. Proces zarządzania zasobami ludzkimi - powstawanie nowej wartości

Wymierne wartości w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Definicja i cele procesu zarządzania zasobami ludzkimi

Elementy procesu zarządzania zasobami ludzkimi i narzędzia wspomagające ten proces

Sposoby pomiaru elementów procesu zarządzania zasobami ludzkimi

Zrównoważona karta wyników jako sposób pomiaru efektów w procesie zarządzania zasobami ludzkimi

Rozdział 3. Zaangażowanie działu personalnego w zarządzanie jakością

ISO w organizacjach - moda czy konieczność?

Systemy jakości a zarządzanie pracownikami

Formalizacja działań warunkiem powodzenia

Dział kadr a podstawowe kwestie związane z wdrażaniem systemów jakości

Normy serii 9000 - najczęściej stosowane w polskich organizacjach normy ISO

Opisanie i uzgodnienie procesów

Dokumentacja procesów

Normy ISO a szkolenie kadr

ISO 9001 - zaangażowanie działu personalnego w proces przygotowania i wdrożenia systemów jakości

Wskazówki dla działów personalnych

Rozdział 4. Dział kadr a standardy odpowiedzialności społecznej w organizacji

Normy i standardy a system odpowiedzialności społecznej

Czym jest norma SA 8000

Norma SA 8000 a sprawy pracownicze

Wiarygodność certyfikacji - proces i procedura

Punkt wyjścia: odpowiedzialne zarządzanie potencjałem społecznym firmy

Norma SA 8000 w polskich warunkach

Zarządzanie zasobami ludzkimi w korporacjach - w stronę szerzej rozumianej odpowiedzialności

Odpowiedzialność społeczna i korporacyjne standardy zarządzania zasobami ludzkimi - przykłady rozwiązań

Rozdział 5. Najważniejsze czynniki standaryzacji pracy kadrowej

Gospodarcze i prawne uwarunkowania standaryzacji pracy kadrowej

Polityka Unii Europejskiej dotycząca zatrudnienia - wpływ na zarządzanie pracownikami

Najważniejsze tendencje w europejskim zarządzaniu personelem

Rozwój i kształcenie zasobów ludzkich jako najważniejszy czynnik europejskiego modelu zarządzania ludźmi

Narzędzia, mierniki i standardy - kształtowanie się jednolitych praktyk

Rekrutacja i zatrudnianie jako przykład jednolitej praktyki

Rozdział 6. W stronę standaryzacji profesjonalnej

Przykłady standaryzacji profesjonalnej w Unii Europejskiej

Zakres standaryzacji profesjonalnej w Polsce

Dążenie do wyższych standardów - dobór odpowiednich pracowników do działów personalnych

Standardy profesjonalne w zarządzaniu zasobami ludzkimi - wybrane rozwiązania

Standardy profesjonalne w zarządzaniu zasobami ludzkimi w polskich warunkach

Podsumowanie

Literatura

184 strony, B5, miękka oprawa+skrzydełka