

Opis

Książka zawiera odpowiedź na pytanie, czy i w jaki sposób odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi może przyczynić się do wzrostu innowacyjności i konkurencyjności organizacji.

Autorzy nie ograniczają się do dyskusji o różnych modelach ZZZ, lecz na podstawie badań empirycznych określają ich wpływ na innowacyjność i konkurencyjność mierzoną wartością rynkową. Rozważania teoretyczne zostały poparte przykładami z praktyki gospodarczej, przedstawiającymi konkretne rozwiązania, stosowane w firmach charakteryzujących się wysokim poziomem ZZZ, które w istotny sposób przyczyniły się do wzrostu ich innowacyjności, a co za tym idzie – znacznego wzmocnienia pozycji konkurencyjnej.

Publikacja jest kierowana zarówno do wykładowców i studentów szkół wyższych na kierunkach zarządzania, ZZZ i ekonomii, jak również do praktyków – menedżerów firm pragnących, dzięki innowacyjności i odpowiedniemu zarządzaniu kadrami, uzyskać przewagę konkurencyjną na rynku.

Ze względu na aktualność tematu, szerokie ujęcie problematyki związku ZZZ z poziomem innowacyjności organizacji oraz znakomitą podbudowę empiryczną formułowanych twierdzeń i wniosków, książka ta ma szansę stać się hitem wydawniczym z dziedziny zarządzania. (...) może być potraktowana jako wzorcowy przykład pracy naukowej spełniającej wszechstronne wymagania, (...) praca empiryczna, wykorzystująca wyniki niezwykle rzetelnie przeprowadzonych badań na imponującej liczbie firm i respondentów, a zarazem prezentująca koncepcje teoretyczne, z którymi Autorzy dyskutują i formułują oryginalne twierdzenia. Jest to praca, która równie dobrze może służyć jako źródło wiedzy studentom i jako źródło inspiracji praktykom.

Prof. zw. dr hab. Czesław Sikorski

Uniwersytet Łódzki

Prof. dr hab. Stanisława Borkowska jest kierownikiem Katedry Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego, kierownikiem Zakładu Zarządzania Zasobami Ludzkimi w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, redaktor naczelną dwumiesięcznika „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” w tym Instytucie oraz autorką wielu cenionych publikacji w tej dziedziny.

Spis treści

Wprowadzenie (Stanisława Borkowska)

Rozdział 1. Innowacyjność wyzwaniem dla organizacji gospodarczych w GOW

(Stanisława Borkowska)

1.1. Innowacyjność; znaczenie problemu

1.1.1. Innowacyjność w Unii Europejskiej na tle krajów Triady: UE-USA-Japonia oraz OECD

1.1.2. Innowacyjność w Polsce na tle UE i OECD

1.2. O rodzajach innowacji; kwestie terminologiczne

1.3. Mierniki innowacyjności

1.4. Czynniki rozwoju innowacji

Podsumowanie

Rozdział 2. ZZL dźwignią innowacyjności przedsiębiorstw (Stanisława Borkowska)

2.1. W poszukiwaniu wysoce efektywnego HRM

2.1.1. Korzenie systemów wysoce efektywnej pracy; z teorii i praktyki

2.1.2. Dwie koncepcje systemów wysoce efektywnej pracy

2.1.3. Podstawowe praktyki w wysoce efektywnych systemach zarządzania zasobami ludzkimi

2.2. HIWP i HPWS a innowacyjność organizacji

Podsumowanie

Rozdział 3. Czy to działa w praktyce? Wyniki badań (Stanisława Borkowska, Iwona Laskowska)

3.1. Słowo o metodyce badań

3.1.1. Kogo objęto badaniami?

3.1.2. Cele i hipotezy badawcze

3.2. Poziom ZZL a innowacyjność i konkurencyjność oraz wyniki ekonomiczne firm

3.3. Modele ZZL a innowacyjność i wartość rynkowa firm

3.3.1. Reakcja indeksu dynamiki innowacyjności na zmiany modelu ZZL oraz jego spójności ze strategią organizacji i na homogeniczność praktyk

3.3.2. Reakcja indeksu innowacyjności na zmiany modelu ZZL

3.3.3. Reakcja wartości rynkowej firmy na zmiany poszczególnych modeli ZZL

3.3.4. Współczynniki ważności (elastyczności) zmiennych objaśniających poziom i dynamikę innowacyjności

3.3.5. Co niezbyt sprzyja silnemu związkowi ZZL z innowacyjnością?....

3.4. ZZL a innowacyjność i efektywność organizacji; punkt widzenia szefów B+R i przedstawicieli ZOZ

3.5. Poziom i model ZZL a zaangażowanie, satysfakcja i otwartość pracowników na innowacje

3.5.1. Poziom ZZL a otwartość pracowników na innowacje oraz ich zaangażowanie i satysfakcja

3.5.2. Model ZZL a otwartość pracowników na innowacje oraz ich zaangażowanie i satysfakcja

3.5.2.1. Model ZZL a otwartość na innowacje

- 3.5.2.2. Model ZZL a satysfakcja pracowników
 - 3.5.2.3. Zaangażowanie pracowników a model ZZL
 - 3.5.2.4. Współczynniki ważności
 - 3.5.2.5. Zmienne kontrolne
 - 3.5.3. Model ZZL a postawy pracowników; ujęcie syntetyczne
 - 3.6. Postawy pracowników wobec innowacyjności
 - 3.6.1. Zaangażowanie i otwartość pracowników; dźwignie wzrostu
 - 3.6.2. Bariery wzrostu innowacyjności w opinii respondentów
 - 3.6.3. Czynniki wzrostu innowacyjności
- Podsumowanie

Rozdział 4. System pozyskiwania pracowników jako narzędzie budowania innowacyjności (Maciej Gruza, Łukasz Sienkiewicz)

- 4.1. Formułowanie strategii pozyskiwania pracowników innowacyjnych
 - 4.2. Określanie profilu innowatora zgodnego z potrzebami strategicznymi firmy na etapie planowania zatrudnienia
 - 4.3. Dobór źródeł i metod rekrutacji właściwych dla pracowników innowacyjnych
 - 4.4. Wybór narzędzi i procedur selekcji pozwalających na trafne wychwycenie kandydatów o najwyższym potencjale innowacyjności
 - 4.5. Pozyskiwanie pracowników w badanych organizacjach
 - 4.5.1. Rekrutacja i selekcja w spółkach giełdowych
 - 4.5.2. Rekrutacja i selekcja w opinii pracowników organizacji innowacyjnych
- Podsumowanie

Rozdział 5. Rola szkoleń i rozwoju w budowaniu innowacyjności pracowników i przedsiębiorstwa (Łukasz Sienkiewicz)

- 5.1. Wprowadzenie
 - 5.2. Czy system szkoleń i rozwoju odgrywa rolę w budowaniu innowacyjności?
 - 5.3. System szkoleń i rozwoju kluczową kompetencją organizacji w budowaniu innowacyjności
- Podsumowanie

Rozdział 6. Motywowanie do innowacyjności (Barbara Sajkiewicz)

- 6.1. Rola i narzędzia motywowania do innowacyjności
 - 6.1.1. Wynagradzanie, ale jakie?
 - 6.1.2. W kierunku motywowania kompleksowego
 - 6.2. Motywowanie a innowacyjność: wyniki badań
 - 6.2.1. Związek wynagradzania z innowacyjnością w spółkach giełdowych
 - 6.2.2. Związek nagradzania z postawami pracowników
 - 6.3. Proinnowacyjne instrumenty motywowania w praktyce
 - 6.3.1. Poziom wynagrodzeń
 - 6.3.2. Wynagradzanie za efekty
 - 6.3.3. Wynagradzanie innowatorów
 - 6.3.4. Motywowanie niematerialne
- Podsumowanie

Rozdział 7. Rola komunikacji i informacji w promowaniu innowacyjności (Anna Jawor-

Joniewicz)

7.1. Procesy komunikacji w firmach o zróżnicowanych strukturach organizacyjnych

7.2. Komunikacja i informacja w proinnowacyjnych kulturach organizacyjnych

7.3. Komunikacja a innowacyjność

7.4. Systemy informacji i komunikacji w świetle badań

7.4.1. Komunikacja i informacja a cele strategiczne badanych firm

7.4.2. Wpływ struktury organizacyjnej na jakość komunikacji i obiegu informacji

7.4.3. System komunikacji i informacji a kultura organizacyjna

Podsumowanie

Rozdział 8. Partykypacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi a innowacyjność (Andrzej Woźniakowski)

8.1. Specyfika procesów pracy we współczesnych firmach

8.1.1. Nowy kontakt psychologiczny

8.1.2. Heterarchia

8.1.3. Rosnące znaczenie kapitału strukturalnego

8.1.4. Autonomiczne (samorządne) zespoły pracownicze i grupy autonomiczne

8.2. Wzrost zainteresowania problematyką partykypacji

8.2.1. Różne formy partykypacji

8.2.2. Znaczenie partykypacji w zarządzaniu firmą

8.2.3. Ryzyko związane z wprowadzaniem partykypacji

8.2.4. Partykypacja a rola związków zawodowych

8.2.5. Nowe pojęcie demokracji we współczesnych firmach

8.3. Korzyści z partykypacji

8.4. Kompetencyjne przygotowanie kadry menedżerskiej

8.5. Partykypacja w koncepcji HPWS

8.5.1. Partykypacja a innowacyjność

8.5.2. Partykypacja a postawy pracowników wobec innowacji

Podsumowanie

Rozdział 9. Wnioski i rekomendacje (Stanisława Borkowska)

9.1. Dobór modelu ZZL

9.2. Kształtowanie zachowań pracowników

9.3. O potrzebie dalszych badań i penetracji naukowych

Aneks A. Dobre praktyki. Studia przypadków

A. 1. Zarządzanie zasobami ludzkimi jako czynnik rozwoju innowacyjności w Grupie TP SA (Jacek Kowalski)

A.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi i innowacyjność w IBM Polska Sp. z o.o. (Agnieszka Rakowiecka)

A.3. Strategia wspierania innowacyjności źródłem przewagi konkurencyjnej; studium przypadku Mondi Świecie S.A.

(Jarosław Ożóg)

A.4. Zarządzanie zasobami ludzkimi i innowacyjność - przypadek firmy konsultingowej Hay Group Polska (Andrzej Woźniakowski)

Aneks B. Przebieg badań

- B.1. Metody liczenia innowacyjności; przegląd badań i opracowań " (Maciej Gruza)
- B.2. Dobór próby i narzędzia badawcze (Anna Jawor-Joniewicz)
- B.3. Indeksy HRM (Barbara Sajkiewicz, Iwona Laskowska)
- B.4. Metodyka liczenia indeksu innowacyjności (Maciej Gruza)
- B.5. Badania ekonometryczne (Iwona Laskowska)

Bibliografia

Słowniczek

Indeks