

Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym.

redakcja naukowa Tomasz Rostkowski, Dariusz Danilewicz

W założeniu Autorów nadrzędnym celem doradcy zawodowego jest uzyskanie przez osobę, której się doradza, trwałego i satysfakcjonującego miejsca pracy. Ewolucja systemów zarządzania przedsiębiorstwami. Gwałtowne i głębokie zmiany w ich otoczeniu, wymagają nowego podejścia do praktyki doradztwa zawodowego. Autorzy publikacji, będącymi pracownikami bądź współpracownikami Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, opracowali niedostępne do tej pory na polskim rynku kompendium wiedzy związanej z doradztwem zawodowym. Publikacja ma za zadanie wskazać te narzędzia zarządzania kapitałem ludzkim stosowane z powodzeniem w przedsiębiorstwach, które mogą być wykorzystane także w praktyce doradczej.

Publikacja adresowana jest do szerokiego grona odbiorców. Znajdują się w nim szczególnie osoby już wykonujące pracę doradcy zawodowego, które dzięki lekturze będą miały możliwość uporządkowania i rozszerzenia wiedzy na temat wszystkich aspektów swojej pracy. Logicznie uporządkowana wiedza uzupełniona jest opisem przykładów zaczerpniętych z doświadczeń w opracowywaniu i wdrażaniu poszczególnych rozwiązań. Opracowanie skierowane jest również do osób planujących zająć się doradztwem zawodowym, które przyswajając wiedzę zawartą w niniejszej publikacji, zyskają solidny fundament umożliwiający rozpoczęcie pracy w roli doradcy.

Jasny i czytelny układ opracowania oraz opisy rozwiązań możliwych do aplikacji powodują, że opracowanie nie jest jednorazową lekturą, ale pozycją, która powinna znaleźć się w podręcznej biblioteczkę każdego doradcy zawodowego.

Spis treści:

ROZDZIAŁ 1. Założenia skutecznego doradztwa zawodowego

Tomasz Rostkowski

Główny cel działania doradców zawodowych
Kluczowe problemy doradztwa zawodowego w Polsce

ROZDZIAŁ 2. Doradca zawodowy

Agnieszka Wolińska-Skuza

Kluczowe zadania
Kluczowe kompetencje

ROZDZIAŁ 3. Strategia zarządzania kapitałem ludzkim a doradztwo zawodowe

Tomasz Rostkowski

Strategia zarządzania kapitałem ludzkim
Substrategie zarządzania kapitałem ludzkim
Rodzaje strategii zarządzania kapitałem ludzkim. Polityki personalne
Kompetencje i system zarządzania kompetencjami

Analizy w strategicznym zarządzaniu kapitałem ludzkim i doradztwie zawodowym
Metody szacowania wartości kapitału ludzkiego (wartości pracownika, wartości zespołu)
Metody szacowania wartości kapitału ludzkiego w doradztwie zawodowym
Cykl życia organizacji, produktu, pracownika i człowieka
Cykl życia organizacji, produktu, pracownika i człowieka w doradztwie zawodowym
Analizy przyszłego zapotrzebowania na pracowników
Analizy przyszłego zapotrzebowania na pracowników w doradztwie zawodowym
Analiza portfelowa
Analiza portfelowa w doradztwie zawodowym
Analiza otoczenia organizacji – 5 sił Portera
Analiza otoczenia organizacji – 5 sił Portera w doradztwie zawodowym
Analiza elastyczności i bezpieczeństwa organizacji
Analiza elastyczności i bezpieczeństwa organizacji w doradztwie zawodowym
Analiza SWOT
Analiza SWOT w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 4. Rekrutacja a doradztwo zawodowe

Iwona Rostkowska

Etapy procedury rekrutacyjnej
Formy rekrutacji pracowników
Rekrutacja w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 5. Selekcja a doradztwo zawodowe

Iwona Rostkowska

Ocena dokumentów
Wywiady selekcyjne
Schemat procedury selekcyjnej
Proces selekcji w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 6. Testy w doradztwie zawodowym

Iwona Rostkowska

Podział testów
Wykorzystanie testów w praktyce
Zastosowanie testów w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 7. Psychologiczne aspekty pracy doradcy zawodowego

Agnieszka Wojtczuk-Turek

Psychologiczny wymiar roli doradcy zawodowego
Psychologiczne aspekty warsztatu pracy doradcy zawodowego
Zasoby klienta – odkrywanie i wykorzystanie
Model świata i przekonania klienta
Pomoc w tworzeniu wizji i motywowanie do zmian

ROZDZIAŁ 8. Assessment/Development Center w doradztwie zawodowym

Iwona Rostkowska

Etapy projektowania i przeprowadzania AC
Narzędzia wykorzystywane w AC

Standardy dla metody AC
Wykorzystywanie AC w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 9. Oceny pracowników w praktyce zarządzania kapitałem ludzkim i doradztwie zawodowym

Tomasz Rostkowski

Oceny bieżące a oceny okresowe pracowników
Cele ocen okresowych pracowników
Osoba odpowiedzialna/osoby odpowiedzialne za dokonywanie ocen okresowych pracowników
Metody oceny
Skale oceny
Częstotliwość dokonywania ocen
Styl prowadzenia rozmowy oceniającej
Oceny bieżące i okresowe w doradztwie zawodowym
Osoba odpowiedzialna/osoby odpowiedzialne za dokonywanie ocen okresowych w ramach doradztwa zawodowego
Metody oceny w doradztwie zawodowym
Skale oceny w doradztwie zawodowym
Częstotliwość dokonywania ocen w doradztwie zawodowym
Styl prowadzenia rozmowy oceniającej w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 10. Szkolenie i rozwój w praktyce

Dariusz Danilewicz

Znaczenie rozwoju kompetencji we współczesnej gospodarce
Badanie potrzeb w zakresie doskonalenia kompetencji
Metody rozwoju kompetencji
Badanie efektywności programów rozwoju kompetencji
Zarządzanie rozwojem kompetencji w doradztwie zawodowym
Źródła wiedzy (metody rozwoju) klienta doradcy zawodowego

ROZDZIAŁ 11. Coaching jako metoda rozwoju

Agnieszka Wolińska-Skuza

Metody coachingowe
Coaching w doradztwie zawodowym
Rola doradcy w coachingu

ROZDZIAŁ 12. Motywowanie i zaangażowanie pracowników

Ewelina Rypina-Cywińska

Motywacja a zaangażowanie
Motywowanie i angażowanie pracowników w organizacji
Jak firmy zaspokajają potrzeby pracowników i budują ich zaangażowanie?
Motywowanie i angażowanie pracowników w doradztwie zawodowym

ROZDZIAŁ 13. Zarządzanie projektami doradczymi

Rafał Łabędzki

Projekt

Cykl życia projektu
Zespół projektowy
Zarządzanie projektem
Planowanie projektu (zadania, czas, zasoby)
Projekt doradztwa zawodowego
Zmodyfikowany trójkąt projektu
Planowanie projektu doradczego

Podsumowanie

Dariusz Danilewicz