

## **Nowe koncepcje zarządzania ludźmi**

**Autor:** [Joanna M. Moczydłowska](#), [Karol Kowalewski](#)

Bardzo dynamiczne, skokowe zmiany zachodzące w świecie współczesnych organizacji powodują, że przedstawiciele nauk o zarządzaniu, a także praktycy biznesu poszukują nowych rozwiązań wspierających efektywność organizacyjną. Rosnąca konkurencja, niepewność, kolejne fale kryzysu gospodarczego oraz niespotykany w historii świata przyrost wiedzy i rozwój nowych technologii – to tylko przykłady czynników wyjaśniających wzmożone zainteresowanie rozwojem nauki zarządzania i profesjonalizacją praktyki zarządzania. Skutkuje ono próbą konstruowania wciąż nowych koncepcji zarządzania, które będą w sposób rzetelny i trafny opisywały rzeczywistość organizacyjną.

W prezentowanej publikacji Autorzy omówili koncepcje zarządzania, które powstały w ostatnich latach (na przykład koncepcja pozytywnej organizacji) lub w sposób istotny uległy modyfikacji (jak koncepcja zarządzania talentami).

Książka adresowana jest nie tylko do środowiska nauki czy do studentów kierunków społecznych, ale przede wszystkim do praktyków zarządzania. Prezentowane koncepcje mogą być wartościowym źródłem inspiracji do tworzenia organizacji jako miejsca pracy „z wyboru” dla najbardziej wartościowych, bo zaangażowanych, utalentowanych i lojalnych pracowników.

### **Spis treści:**

Wstęp

#### **1. Koncepcja kapitału ludzkiego. Od zarządzania personelem do zarządzania kapitałem ludzkim**

- 1.1. Prekursorzy koncepcji zarządzania ludźmi
- 1.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi
- 1.3. Model kapitału ludzkiego

#### **2. Zarządzanie talentami**

- 2.1. Talent – dylematy definicyjne
- 2.2. Istota i cele zarządzania talentami
- 2.3. Implementacja koncepcji zarządzania talentami w praktyce
- 2.4. Zintegrowany model zarządzania talentami
- 2.5. Zarządzanie talentami – potencjalne trudności i bariery

#### **3. Positive Organizational Scholarship. Zarządzanie ludźmi w pozytywnej organizacji**

- 3.1. Psychologia pozytywna źródłem Positive Organizational Scholarship
- 3.2. Rodowód Positive Organizational Scholarship w naukach ekonomicznych
- 3.3. Specyfika koncepcji Positive Organizational Scholarship na tle innych subdyscyplin w naukach o zarządzaniu
- 3.4. Perspektywy wykorzystania teorii Positive Organizational Scholarship w praktyce zarządzania

#### **4. Koncepcja empowermentu**

- 4.1. Partycypacja w zarządzaniu jako źródło empowermentu
- 4.2. Empowerment – istota i cele
- 4.3. Kultura zaufania jako podstawa empowermentu
- 4.4. Wdrażanie empowermentu – potencjalne ograniczenia i bariery

#### **5. Koncepcja zaangażowania. Zarządzanie przez zaangażowanie**

- 5.1. Zaangażowanie – aspekty psychologiczne i organizacyjne
- 5.2. Zarządzanie przez zaangażowanie
- 5.3. Zarządzanie przez zaangażowanie a energia organizacyjna
- 5.4. Mierniki zaangażowania

#### **6. Zarządzanie różnorodnością kulturową**

- 6.1. Różnorodność kulturowa w organizacjach
- 6.2. Pojęcie i rozwój idei zarządzania różnorodnością kulturową
- 6.3. Korzyści skutecznego zarządzania różnorodnością kulturową
- 6.4. Niebezpieczeństwa wynikające z różnorodności kulturowej kadry
- 6.5. Implementacja zarządzania różnorodnością kulturową w organizacjach

#### **7. Zarządzanie wiekiem**

- 7.1. Zarządzanie wiekiem na tle koncepcji zarządzania różnorodnością
- 7.2. Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem
- 7.3. Potencjalne korzyści i trudności zarządzania wiekiem w organizacjach

#### **8. Coaching, mentoring, tutoring – nowe metody doskonalenia kapitału ludzkiego**

- 8.1. Coaching jako partnerska forma doskonalenia kadr
- 8.2. Mentoring – proces wszechstronnego rozwoju zawodowego i osobistego
- 8.3. Tutoring jako metoda doskonalenia liderów
- 8.4. W drodze do doskonałości kapitału ludzkiego

Bibliografia