

Opis

Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach stanowi coraz częstsza praktykę zarówno w przedsiębiorstwach jak i organizacjach publicznych. Główne założenie koncepcji zakłada podejmowanie przez organizację działań zmierzających do minimalizowania luki pomiędzy kompetencjami oczekiwanymi na danym stanowisku pracy a kompetencjami posiadanymi przez pracownika. Działania te związane są zarówno z rekrutacją, oceną jak i rozwojem pracowników. W praktyce brak jednak jednoznacznych badań wskazujących na rolę dopasowania kompetencyjnego pracownika w osiąganiu pozytywnych rezultatów zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. W związku z powyższym praca ma na celu ukazanie roli jaką powyższy aspekt dopasowania odgrywa w procesie kształtowania się satysfakcji pracowniczej.

Agnieszka Springer

dr, absolwentka psychologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Adiunkt w Instytucie Zarządzania Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu. W swoich zainteresowaniach naukowych integruje wiedzę z psychologii i zarządzania, podejmując zagadnienia związane z zarządzaniem kompetencjami, zarządzaniem talentami oraz problematyką kształtowania postaw i zachowań organizacyjnych. Jest autorką blisko 50 publikacji z tego zakresu.

Z recenzji

dr hab. Joanna Moczydłowska, prof. PB:

Interesującym rozwiązaniem zaproponowanym przez Autorkę jest szukanie zależności między dostosowaniem kompetencji pracownika do wymagań stanowiska pracy a poziomem jego satysfakcji zawodowej. (...) Podjęty temat oraz jego interdyscyplinarność zasługują na szacunek i uznanie. Praca w znaczącym stopniu wypełnia lukę w badaniach nad uwarunkowaniami satysfakcji z pracy w kontekście roli dopasowania kompetencyjnego do wymagań stanowiska pracy.

dr hab. Maciej Ławrynowicz, prof. UEP:

Po lekturze książki za bezwzględnie pozytywny przyjmuję szeroki ogląd autorki ukierunkowany na włączenie pojęcia kompetencji (nadal niechętnie włączanego do badań HR ze względu na jego rozmycie semantyczne) do badania postaw. Wartościowe jest wykorzystywanie, nie tyle własnej listy kompetencji i utworzenie sześciu innych (jak inni cytowani autorzy) skupisk kompetencji, ale pogłębiona analiza tych skupisk w odniesieniu do grup pracowniczych, sektorów, wielkości przedsiębiorstw, a także czynników samooceny, niedopasowania kompetencyjnego i ich wpływie na pozostałe zmienne.

Spis treści:

Wstęp

Rozdział 1. Kompetencje pracowników

- 1.1. Kompetencje pracowników we współczesnym przedsiębiorstwie – wprowadzenie
 - 1.2. Definiowanie kompetencji
 - 1.3. Problemy definicyjne i pomiarowe kompetencji
 - 1.4. Różnorodność kompetencji zawodowych
 - 1.5. Wykorzystanie kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi organizacji
- Podsumowanie

Rozdział 2. Satysfakcja z pracy

- 2.1. Satysfakcja z pracy jako kluczowa postawa pracowników
 - 2.2. Satysfakcja a zachowania pracowników
 - 2.3. Indywidualne i środowiskowe wyznaczniki satysfakcji z pracy
 - 2.4. Pomiar satysfakcji pracowniczej
 - 2.5. Nie tylko satysfakcja – różnorodność postaw pracowniczych
- Podsumowanie

Rozdział 3. Dopasowanie pracownika do stanowiska, zawodu i organizacji

- 3.1. Koncepcja dopasowania pracownika do środowiska pracy
 - 3.2. Dopasowanie do pracy – wykonywanego zawodu i stanowiska
 - 3.3. Dopasowanie pracownika do organizacji
 - 3.4. Wieloaspektowe podejście do dopasowania pracownika do środowiska pracy
- Podsumowanie

Rozdział 4. Metodyka badań

- 4.1. Problem badań i hipotezy badawcze
- 4.2. Tury badań i próba badawcza
- 4.3. Analizowane zmienne i narzędzia badawcze

Rozdział 5. Kompetencje pracowników – ocena i charakterystyka wymagań

- 5.1. Identyfikacja skupisk kompetencyjnych
 - 5.2. Wymagania kompetencyjne na różnych stanowiskach pracy
 - 5.3. Znaczenie kompetencji dla podejmowania i efektywności pracy o różnym charakterze
 - 5.3.1. Złożoność zadań
 - 5.3.2. Wykorzystanie nowoczesnej technologii
 - 5.3.3. Praca indywidualna vs zespołowa
 - 5.3.4. Emocjonalny charakter relacji z konsumentami
 - 5.4. Kompetencyjna charakterystyka pracowników – determinanty zróżnicowania
- Podsumowanie

Rozdział 6. Satysfakcja z pracy – czynniki środowiskowe i poziom oczekiwań

- 6.1. W poszukiwaniu kluczowych organizacyjnych wymiarów satysfakcji z pracy
 - 6.2. Waga czynników środowiskowych w kształtowaniu satysfakcji pracownika
 - 6.2.1. Zróżnicowanie oczekiwań a cechy socjograficzne pracownika
 - 6.2.2. Znaczenie miejsca pracy dla ważności czynników kształtujących satysfakcję
 - 6.3. Determinanty satysfakcji z pracy
- Podsumowanie

Rozdział 7. Luka kompetencyjna a poziom satysfakcji i inne postawy pracownicze

- 7.1. Dopasowanie pracownika do wymagań stanowiska pracy
 - 7.1.1. Wykorzystane miary dopasowania
 - 7.1.2. Ocena poziomu dopasowania pracowników
 - 7.2. Rola dopasowania w zakresie posiadanych kompetencji w kształtowaniu satysfakcji pracownika
 - 7.3. Inne negatywne skutki poczucia niedopasowania do wymagań stanowiska pracy
- Podsumowanie

Rozdział 8. Zarządzanie oparte na kompetencjach – implikacje praktyczne prowadzonych badań

- 8.1. Proces wdrażania zarządzania zasobami ludzkimi opartego na kompetencjach
- 8.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach na różnych stanowiskach
 - 8.2.1. Stanowiska wykonawcze
 - 8.2.2. Stanowiska specjalistyczne
 - 8.2.3. Kierownicy liniowi
 - 8.2.4. Stanowiska zarządcze (dyrektorzy, właściciele)

Zakończenie
Bibliografia
Załączniki