

[opis]

Książka zawiera informacje odnoszące się do doradztwa personalnego i zawodowego w świetle aktualnych trendów obejmujących rynek pracy. Składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy dotyczy definicji i istoty kompetencji oraz wskazuje na kompetencje przyszłości, co stanowi podstawę uruchamiania odpowiedniej ścieżki edukacyjnej dla młodych osób.

Drugi przedstawia doradztwo personalne rozumiane przez autorkę jako wsparcie HR w organizacjach, firmach konsultingowych. Pokazuje metody stosowane obecnie w doradztwie personalnym oraz opisuje nowe stanowiska pracy, które zostały powołane do wykonywania tych zadań. W rozdziale tym znajdują się trzy wywiady, które obrazują różnorodność doradztwa personalnego – pierwszy dotyczy badania kompetencji za pomocą metody Hogana, drugi przedstawia doradztwo personalne z punktu widzenia firmy konsultingowej, a trzeci wskazuje ścieżkę edukacyjną dla objęcia stanowiska HR Business Partnera.

Trzeci rozdział poświęcony jest doradztwu zawodowemu i pokazuje poziomy jego realizacji – szkoła podstawowa, uczelnia i urzędy pracy. Omówiono także metody stosowane w doradztwie zawodowym. Na końcu rozdziału znajdują się wywiady – pierwszy dotyczy doradztwa zawodowego realizowanego w szkole podatkowej, a drugi przedstawia funkcję doradczą na uczelni w ramach funkcjonowania Biura Karier.

W ostatnim rozdziale przedstawione są postawy studentów wobec rynku pracy. Wskazane zostały trendy zmian w ciągu siedmiu ostatnich lat, ponieważ pierwsze badania zostały zrealizowane w 2012 r., następne zaś w 2019 r. Dlatego też zaistniała możliwość wskazania trendów wśród studentów dotycząca informacji i poruszania się po rynku pracy.

Publikacja jest skierowana do szerokiego grona odbiorców: dyrektorów personalnych, HR Business Partnerów, doradców personalnych, doradców zawodowych w różnych strukturach funkcjonowania, studentów kierunków, na których prowadzony jest przedmiot doradztwo personalne i doradztwo zawodowe, czy kierunków związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Stanowi ona również źródło wiedzy dla osób, które zamierzają podjąć zatrudnienie lub zmienić obecne miejsce pracy.

[autor]

**Izabela Stańczyk**

doktor habilitowany w dziedzinie nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, profesor nadzwyczajny w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania na Uniwersytecie Jagiellońskim. Posiada bogate, kilkunastoletnie doświadczenie zawodowe w HR w grupie kapitałowej. Obszary zainteresowań naukowej autorki koncentrują się na zagadnieniach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem postrzegania wsparcia organizacyjnego, kształtowania zatrudnienia, restrukturyzacji zatrudnienia, zarządzania kompetencjami, doradztwa personalnego.

## **[Spis]**

Wstęp

### **Rozdział 1. Definicje, modele, profile kompetencji**

- 1.1. Definicje kompetencji
- 1.2. Modele, profile, katalogi kompetencji
- 1.3. Kompetencje przyszłości

### **Rozdział 2. Doradztwo personalne**

- 2.1. Funkcjonowanie doradztwa
- 2.2. Istota doradztwa personalnego
- 2.3. Kompetencje doradcy personalnego
- 2.4. Metody stosowane w doradztwie personalnym
- 2.5. Metoda Hogana - narzędzie badające kompetencje w doradztwie personalnym
- 2.6. Studia podyplomowe HR Business Partner – Partner Strategiczny w Zarządzaniu Ludźmi
- 2.7. Doradztwo personalne z punktu widzenia firmy konsultingowej

### **Rozdział 3. Doradztwo zawodowe**

- 3.1. Istota funkcjonowania doradztwa zawodowego
- 3.2. Zadania i kompetencje doradcy zawodowego
- 3.3. Metody stosowane w doradztwie zawodowym
- 3.4. Doradztwo zawodowe w szkole podstawowej
- 3.5. Doradztwo zawodowe w Akademickim Biurze Karier

### **Rozdział 4. Postawy studentów w wobec rynku pracy**

- 4.1. Charakterystyka pokolenia Y
- 4.2. Oczekiwania osób studiujących wobec rynku pracy
- 4.3. Postawy studentów wobec pracy

Zakończenie

Bibliografia