

Współczesne zarządzanie stwarza wiele różnych wyzwań, w tym związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim. Autorzy pokazali: istotę elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim, nowe formy zatrudniania pracowników, elastyczność indywidualną pracowników, zmiany w podejściu pracodawców i menedżerów do zatrudniania pracowników, wyzwania dla specjalistów w dziedzinie zarządzania kapitałem ludzkim, elastyczne formy zarządzania wynagrodzeniami. Książkę wzbogacają liczne przykłady i wyniki badań empirycznych.

Książka jest przeznaczona dla pracodawców, menedżerów, profesjonalistów w dziedzinie zarządzania kapitałem ludzkim, a także dla studentów uczelni i kierunków związanych z zarządzaniem oraz słuchaczy studiów podyplomowych z różnych dziedzin zarządzania.

Spis treści

Wstęp

Część I

Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim obiektywną cechą współczesnego zarządzania

Wprowadzenie

Rozdział 1. Istota elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

Rozdział 2. Determinanty elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

2.1. Determinanty demograficzno-społeczne i ekonomiczne elastyczności zarządzania kapitałem ludzkim

2.2. Elastyczność zarządzania kapitałem ludzkim konsekwencją nowych form organizacji pracy

Rozdział 3. Przesłanki elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim

3.1. Zarządzanie kapitałem ludzkim w teorii interesariuszy

3.2. Koncepcja zarządzania zmianą

3.3. Elastyczność ZKL konsekwencją różnorodności

Podsumowanie

Część II

Elastyczność jako kluczowa kompetencja pracownika

Wprowadzenie

Rozdział 4. Sylwetka pracownika współczesnej organizacji

Rozdział 5. Elastyczność indywidualna

- 5.1. Czym jest elastyczność indywidualna?
- 5.2. Komponenty, uwarunkowania i przejawy elastyczności indywidualnej
- 5.3. Związki elastyczności z efektywnością zawodową w kontekście ról organizacyjnych

Rozdział 6. Konotacje elastyczności indywidualnej

Rozdział 7. Wymiary elastyczności w wybranych modelach — przegląd badań

- 7.1. Elastyczność pracownika w rozwoju modeli dopasowania
- 7.2. Reaktywność–proaktywność jako podstawowy wymiar elastyczności indywidualnej
- 7.3. Tempo inicjowania interakcji, rytmiczność i terminowość
- 7.4. Odporność emocjonalna — stałość, przezorność i determinizm w działaniu
- 7.5. Zakres zmian mierzony w wymiarze zewnętrznym i wewnętrznym
- 7.6. Wymiar kosztu w elastyczności podmiotowej

Rozdział 8. Kompetencje sieciowe pracowników a elastyczność

- 8.1. Sieci relacji społecznych — pomiędzy sztywnością a elastycznością
- 8.2. Kompetencje sieciowe pracowników — ku definicji
- 8.3. Zakres elastyczności kompetencji sieciowych w koncepcjach teoretyczno-empirycznych
- 8.4. Zachowania sieciowe pracowników w świetle badań empirycznych

Podsumowanie

Część III

Elastyczność zarządzania kapitałem ludzkim z perspektywy pracodawcy i menedżera

Wprowadzenie

Rozdział 9. Różnorodność interesów właścicielskich

- 9.1. Właściciele w gronie interesariuszy
- 9.2. Elastyczność kapitału ludzkiego w firmach rodzinnych
- 9.3. Elastyczność kapitału ludzkiego w organizacjach kontrolowanych przez rynki kapitałowe

Rozdział 10. Elastyczność zarządzania kapitałem ludzkim jako warunek optymalizacji dopasowania strategii ogólnej i strategii ZKL

- 10.1. Szkoły zarządzania strategicznego a potrzeba elastyczności kapitału ludzkiego
- 10.2. Wzajemne dopasowanie strategii biznesowej i strategii zarządzania kapitałem ludzkim
- 10.3. Misja i wartości organizacji jako wspólny fundament strategiczny
- 10.4. Elastyczność w praktyce zarządzania strategicznego

Rozdział 11. Informacja o kapitale ludzkim jako podstawa podejmowania decyzji zarządczych

- 11.1. Rola informacji w elastycznym zarządzaniu kapitałem ludzkim
- 11.2. Przegląd metod pomiaru kapitału ludzkiego
- 11.3. Proces pomiaru i wykorzystanie informacji do podejmowania decyzji personalnych i zarządczych
- 11.4. Podejmowanie decyzji na podstawie informacji o kapitale ludzkim w praktyce polskich przedsiębiorstw — analiza wyników badań

Rozdział 12. Pomiar elastyczności zarządzania kapitałem ludzkim

- 12.1. Mierniki elastyczności zarządzania kapitałem ludzkim
- 12.2. Różnorodność potrzeb w zakresie elastyczności kapitału ludzkiego
- 12.3. Możliwości uelastycznienia kapitału ludzkiego organizacji
- 12.4. Poziomy elastyczności — próba opracowania jednolitego modelu planowania i oceny elastyczności zarządzania kapitałem ludzkim organizacji

Rozdział 13. Negocjacje warunków pracy i płacy — strategię pracodawcy wobec głównych interesariuszy

- 13.1. Funkcje motywacyjne negocjacji warunków pracy
- 13.2. Kultura negocjacji w polskich firmach w świetle badań
- 13.3. Systemy kafeteryjne w negocjacjach z pracownikami kluczowymi
- 13.4. Negocjowanie wewnętrzne z grupą pracowników

Podsumowanie

Część IV

Elastyczność ZKL — wyzwaniem dla specjalisty ZKL w organizacji

Wprowadzenie

Rozdział 14. Rola zarządzania kapitałem ludzkim w zwiększaniu elastyczności indywidualnej i organizacyjnej oraz dopasowania pracowników do pracy i organizacji

- 14.1. Elastyczność zarządzania kapitałem ludzkim i jego dopasowanie — charakterystyka kluczowych komponentów
- 14.2. Działania w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim skierowane na zwiększanie elastyczności pracowników i ich dopasowania do pracy oraz organizacji
- 14.3. Wyniki badań empirycznych dotyczących elastyczności pracowników oraz wybranych aspektów elastyczności zarządzania kapitałem ludzkim — Polska i Litwa

Rozdział 15. Pozyskiwanie zewnętrzne kompetencji

- 15.1. Planowanie zatrudnienia
- 15.2. Rekrutacja pracowników — pozyskiwanie kandydatów

Rozdział 16. Diagnoza kompetencji w procesie doboru

- 16.1. Selekcja pracowników — wybór optymalnych kompetencji
- 16.2. Wdrożenie pracowników do zadań
- 16.3. Dobre praktyki: wykorzystanie idei grywalizacji w procesie rekrutacji i selekcji w organizacjach polskich i zagranicznych

Rozdział 17. Ocena kompetencji

- 17.1. Kompleksowy system oceny i zakres jego wykorzystania
- 17.2. System ocen jako źródło wiedzy o elastyczności i innych kompetencjach pracowników
- 17.3. Elastyczność systemu ocen i jej granice

Rozdział 18. Proces rozwoju kompetencji

- 18.1. Wpływ strategii ogólnej organizacji na strategię rozwoju kompetencji
- 18.2. Identyfikacja potrzeb kompetencyjnych
- 18.3. Projektowanie i planowanie procesu rozwoju

18.4. Źródła wiedzy — metody rozwoju kompetencji

18.5. Ewaluacja programów rozwoju kompetencji

Rozdział 19. Elastyczne zarządzanie wynagrodzeniami

19.1. Elastyczność wynagrodzeń w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim

19.2. Sposoby zwiększenia elastyczności systemów wynagrodzeń

19.3. Warunki efektywności elastyczności wynagrodzeń

Rozdział 20. Elastyczne instrumenty systemu wynagrodzeń

20.1. System wynagrodzeń zasadniczych

20.2. Budowa siatki płac

20.3. Premiowanie w interesie właścicieli

20.4. Zasady różnicowania pakietów świadczeń

Podsumowanie

Załącznik

Bibliografia