

ZARZĄDZANIE
kapitałem ludzkim
oparte na kompetencjach

pod redakcją
M. Białasiewicz

Szczecin 2012

Spis treści:

Wstęp	5
1. Interpretacja i ewolucja podejścia do kompetencji	
1.1. Geneza badań kompetencji	9
1.2. Kompetencje a umiejętności i kwalifikacje	12
1.3. Elementy konstytuujące kompetencje	14
2. Strukturyzacja kompetencji	
2.1. Kompetencje organizacji	23
2.2. Typologia kompetencji pracowników	26
3. Tworzenie systemu zarządzania kompetencjami	
3.1. Proces zarządzania kompetencjami	37
3.2. Model kompetencyjny	48
3.3. Profile kompetencyjne	52
4. Podejście kompetencyjne w procesie pozyskiwania pracowników	
4.1. Zarządzanie kompetencjami na etapie rekrutacji pracowników ...	59
4.2. Model kompetencyjny w procesie selekcji	62
4.3. Korzyści i błędy doboru opartego na kompetencjach	68
5. Wykorzystanie modelu kompetencyjnego w ocenie efektywności pracy	
5.1. Ocena kompetencji w polityce personalnej	75
5.2. Kompetencyjny system ocen	77
5.3. Wybrane metody oceny kompetencji i efektywności pracowników	84
5.4. Korzyści i błędy przeprowadzania ocen efektywności pracy	107
6. Doskonalenie i rozwój zawodowy oparte na kompetencjach	
6.1. Istota rozwoju kompetencji	111
6.2. Metody rozwoju kompetencji	114

6.3. Proces szkoleniowy i jego etapy	120
6.4. Metody oceny efektów szkolenia	126
6.5. Rozwój zawodowy oparty o karierę	129
7. Wynagradzanie oparte na kompetencjach	
7.1. Kierunki zmian w systemach wynagrodzeń	133
7.2. Powiązanie wynagrodzeń z kompetencjami	139
7.3. Budowa systemu wynagrodzeń zasadniczych na bazie kompetencji	141
7.4. Premiowanie a kompetencje	147
7.5. Kształtowanie świadczeń w oparciu o kompetencje	150
7.6. Wynagradzanie kadry menedżerskiej	152
Podsumowanie	157
Spis schematów	163
Spis tabel	165
Bibliografia	167