

Opis

Funkcjonowanie zasobów ludzkich zarówno w dużej, jak i w małej firmie, jest ściśle powiązane z zarządzaniem nią. Przekłada się to bezpośrednio na rozwój firmy i jej pozycję konkurencyjną na rynku. Dla efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi potrzebne jest zarówno doświadczenie jak i wiedza, a także określone predyspozycje i umiejętności menedżerów. Opisane zagadnienia mogą służyć zarówno studentom różnych dyscyplin naukowych zgłębianiu ich wiedzy, jak również być przydatne dla praktyków, osób zarządzających firmami różnej wielkości. Odnoszą się one do najważniejszych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi, poczynając od podporządkowania strategii personalnej strategii firmy, poprzez kwestie: istoty kapitału ludzkiego i intelektualnego w przedsiębiorstwie, planowania i pozyskiwania pracowników, ich motywowania, oceniania, rozwoju aż do problematyki controllingu personalnego.

Celem pracy jest ukazanie kluczowej roli, jaką pełnią ludzie w organizacjach oraz zapoznanie Czytelników z narzędziami stosowanymi w ramach obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w celu sprawnego korzystania z kapitału ludzkiego w organizacjach. Praca ma charakter teoretyczny, a jej strukturę tworzy osiem rozdziałów.

Spis treści

Wprowadzenie

Rozdział 1

Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi

- 1.1. Zarządzanie zasobami ludzkimi - różnicowanie terminologiczne
- 1.2. Geneza i rozwój zarządzania zasobami ludzkimi
- 1.3. Zarządzanie zasobami ludzkimi - podstawowe zagadnienia
- 1.4. Modele zarządzania zasobami ludzkimi
- 1.5. Modele polityki personalnej
- 1.6. Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi

Rozdział 2

Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi

- 2.1. Istota strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.2. Związki strategii i polityki personalnej ze strategią ogólną organizacji
- 2.3. Proces formułowania i wdrażania strategii personalnej
- 2.4. Typologie strategii personalnych

Rozdział 3

Kapitał ludzki i intelektualny organizacji

- 3.1. Koncepcja kapitału ludzkiego
- 3.2. Kapitał intelektualny organizacji - geneza, pojęcie i sposoby podziału
- 3.3. Metody pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego
- 3.4. Wpływ funkcji personalnej na kształtowanie kapitału ludzkiego i intelektualnego

Rozdział 4

Proces planowania i pozyskiwania pracowników

- 4.1. Planowanie zasobów ludzkich
- 4.2. Ustalenie profilu wymagań wobec kandydatów i rekrutacja (nabór) personelu
- 4.3. Selekcja (dobór) personelu

- 4.3.1. Metody wstępne
- 4.3.2. Metody z bezpośrednim udziałem kandydatów
- 4.3.3. Inne metody selekcji kandydatów i koszty pozyskiwania pracowników
- 4.4. Wprowadzanie pracowników w zakres obowiązków

Rozdział 5

Motywacja pracownicza

- 5.1. Pojęcie i istota motywacji
- 5.2. Rodzaje motywacji
- 5.3. Narzędzia motywowania
- 5.4. System motywacyjny
- 5.5. Modele motywacji
- 5.6. Wybrane teorie motywacji

Rozdział 6

Ocenianie pracowników

- 6.1. Istota oceny pracowniczej
- 6.2. Faza projektowania systemu ocen pracowniczych
 - 6.2.1. Cele oceniania
 - 6.2.2. Zasady oceniania
 - 6.2.3. Procedura oceniania
 - 6.2.4. Kryteria ocen
 - 6.2.5. Metody ocen
- 6.3. Faza wdrażania systemu ocen pracowniczych
- 6.4. Faza wykorzystania systemu ocen pracowniczych

Rozdział 7

Doskonalenie i rozwój pracowniczy

- 7.1. Pojęcie rozwoju zawodowego oraz szkolenia i doskonalenia zawodowego pracowników
- 7.2. Cele szkolenia i doskonalenia zawodowego
- 7.3. Modele procesu szkolenia
- 7.4. Model systematyczny procesu szkolenia i doskonalenia zawodowego
 - 7.4.1. Analiza i identyfikacja potrzeb szkoleniowych
 - 7.4.2. Program i plan szkolenia
 - 7.4.3. Realizacja szkolenia- przegląd technik szkoleniowych
 - 7.4.4. Ocena efektywności" szkolenia

Rozdział 8

Controlling personalny

- 8.1. Istota controllingu personalnego
- 8.2. Zadania controllingu personalnego
- 8.3. Mierniki stosowane w controllingu personalnym
- 8.4. Budżetowanie kosztów personalnych
- 8.5. Audyt personalny

Bibliografia

Spis rysunków

Spis tabel

Notka o autorach