

„Pytaniem, ciągle aktualnym, jest jakim kapitałem ludzkim dysponuje dane społeczeństwo, organizacja czy też konkretna osoba? Pytanie to związane jest z metodami pomiaru tego kapitału, które – ze względu na swoje liczne wady – nadal wzbudzają wiele dyskusji i kontrowersji. Z tego punktu widzenia recenzowaną pracę należy uznać za bardzo ważny wkład w poszukiwanie jednoznacznych odpowiedzi na tak postawione pytanie. Co więcej, ze swojej strony pragnę pogratulować wszystkim Autorom zainteresowania się tym tematem i za trud włożony w przygotowanie tej publikacji. Jej celem jest bowiem wypełnienie luki, jaka w warstwie teoretycznej, a przede wszystkim praktycznej, obserwowana jest w kontekście pomiaru jakości kapitału ludzkiego. Publikacja ta odznacza się wysokimi walorami poznawczymi oraz aplikacyjnymi, co z pewnością zostanie docenione przez Czytelników.
(...)

Recenzowane opracowanie należy uznać za nowatorskie i tym samym inspirujące. W ujęciu poznawczym dostarcza badaczom nowych koncepcji dotyczących istoty jakości kapitału ludzkiego organizacji oraz sposobów jej pomiaru, które mogą stać się inspiracją do dalszych badań. Warty podkreślenia jest również charakter aplikacyjny opracowania. Szeroki wachlarz opracowanych i zweryfikowanych w praktyce gospodarczej metod pomiaru jakości kapitału ludzkiego organizacji stanowi cenne wsparcie dla wszystkich osób na stanowiskach menedżerskich zajmujących się na co dzień tą problematyką.”

Spis treści

Wprowadzenie

1. Koncepcja pomiaru jakościowych wymiarów kapitału ludzkiego w organizacji

- 1.1. Kapitał ludzki w organizacji — istota i zakres
- 1.2. Determinanty kapitału ludzkiego w organizacji
- 1.3. Założenia pomiaru jakości kapitału ludzkiego organizacji

Bibliografia

2. Kompetencyjny wymiar kapitału ludzkiego w organizacji

- 2.1. Kompetencje pracowników — podejście behawioralne
- 2.2. Modele, opisy i profile kompetencyjne
 - 2.2.1. Rodzaje kompetencji
 - 2.2.2. Wskaźniki i poziomy kompetencji
 - 2.2.3. Profile kompetencji
- 2.3. Badanie i pomiar kompetencji
 - 2.3.1. Metody diagnostyczne
 - 2.3.2. Ocena kompetencji przy użyciu skal obserwacyjnych
 - 2.3.3. Testy kompetencyjne i psychologiczne

2.3.4. Assessment Center

2.4. Jak zmierzyć kompetencje pracowników — propozycje obszarów do badania

Bibliografia

Załącznik

3. Pomiar kluczowych postaw pracowników

3.1. Postawy jako składnik kapitału ludzkiego organizacji

3.2. Zaangażowanie pracowników

3.2.1. Istota terminu zaangażowanie pracownika

3.2.2. Przegląd metod pomiaru zaangażowania

3.2.3. Koncepcja metody pomiaru zaangażowania organizacyjnego

3.2.4. Narzędzie diagnostyczne do pomiaru zaangażowania organizacyjnego

3.2.5. Weryfikacja metody pomiaru

3.3. Satysfakcja zawodowa pracowników

3.3.1. Celowość pomiaru satysfakcji z pracy

3.3.2. Interpretacja oraz determinanty satysfakcji zawodowej

3.3.3. Przegląd metod badania satysfakcji z pracy

3.3.4. Założenia metody pomiaru satysfakcji zawodowej

3.3.5. Narzędzie diagnostyczne do pomiaru satysfakcji zawodowej

3.4. Postawa otwartości na nowe doświadczenia i zmianę

3.4.1. Otwartość na zmianę w procesie budowania jakości kapitału ludzkiego organizacji uczącej się i rozwijającej

3.4.2. Możliwości pomiaru otwartości na nowe doświadczenia i zmianę — metody ilościowe i jakościowe

3.5. Postawa gotowości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem

3.5.1. Gotowość do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem jako czynnik budowania jakości kapitału ludzkiego w organizacji

3.5.2. Możliwość pomiaru postawy gotowości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem — metody ilościowe i jakościowe

Bibliografia

Załącznik

4. Pomiar kontaktów interpersonalnych

4.1. Kontakty interpersonalne jako przedmiot pomiaru

4.1.1. Uwarunkowania jakości kontaktów międzyludzkich — rola doświadczeń osobistych, osobowości i kompetencji społecznych pracowników

4.1.2. Jakość kontaktów interpersonalnych w tradycyjnym zespole pracowniczym i w rozproszonym zespole projektowym

4.1.3. Kontakty interpersonalne jako wymiar budujący jakość kapitału ludzkiego w organizacji

4.2. Wskaźniki empiryczne kontaktów interpersonalnych

4.2.1. Wskaźniki empiryczne pomiaru dotyczące kontekstu komunikacji interpersonalnej

4.2.2. Wskaźniki empiryczne pomiaru jakości kontaktów interpersonalnych

4.3. Narzędzia pomiaru kontaktów interpersonalnych

Kwestionariusz ankiety do badania jakości kontaktów interpersonalnych w przedsiębiorstwie

Bibliografia

5. Klimat organizacyjny jako wymiar kapitału ludzkiego

5.1. Od badań nad małymi grupami społecznymi do badań ogólnego klimatu organizacyjnego

5.1.1. Kultura a klimat organizacyjny

5.1.2. Natura klimatu psychologicznego

5.1.3. Integracyjne podejście do klimatu organizacyjnego

5.2. Główne wymiary klimatu organizacyjnego

5.3. Sposoby badania klimatu organizacyjnego

5.3.1. Narzędzia do diagnozy klimatu organizacyjnego

5.3.2. Propozycja wskaźników do badania klimatu organizacyjnego

Bibliografia

Załącznik

6. Kulturowy wymiar kapitału ludzkiego w organizacji

6.1. Od kapitału kulturowego do kulturowego wymiaru kapitału ludzkiego w organizacji

6.2. Kultura organizacyjna jako przejaw kulturowego wymiaru kapitału ludzkiego w organizacji

6.2.1. Kultura organizacji a kapitał kulturowy organizacji

6.2.2. Kultura efektywności jako przejaw kapitału kulturowego organizacji

6.3. Jak badać kapitał kulturowy organizacji?

6.3.1. Jakościowe badanie kapitału kulturowego organizacji

6.3.2. Ilościowe badanie kapitału kulturowego organizacji

6.4. Narzędzia diagnostyczne kultury organizacyjnej

Bibliografia

Załącznik

Podsumowanie i rekomendacje