

[opis]

Przedmiotem rozważań prezentowanych w książce uczyniono najwyższy szczebel w „drabinie controllingu” (wyższy od controllingu kosztów i controllingu jakości), a mianowicie controlling efektywności. Celem książki jest uporządkowanie dość pokaźnej liczby mierników/wskaźników controllingowych i list kontrolnych dotyczących gospodarowania kapitałem ludzkim według przyjętych w danej organizacji ujęć efektywności, stanowiących dla niej wykładnię tego gospodarowania. Na polskim rynku wydawniczym istnieją wprawdzie (nieliczne zresztą) pozycje dotyczące controllingu personalnego, ale nie skupiają się one na (najtrudniejszym koncepcyjnie i aplikacyjnie) aspekcie efektywnościowym. Monografia – której przedmiotem jest monitorowanie procesów gospodarowania kapitałem ludzkim organizacji pod kątem racjonalności/ekonomiczności – ma zatem wypełnić w pewnej mierze istniejącą lukę i pozwolić praktykom na konstruowanie systemów informatycznych stanowiących podstawę systemu controllingu personalnego. Autorka nie tylko porządkuje controllingowe instrumentarium, lecz także je wzbogaca. Novum stanowi uporządkowanie go nie tylko według efektywności, ale także z podziałem na ilościowy i jakościowy wymiar kapitału ludzkiego z perspektywy jego składowych oraz dualnego charakteru controllingu, a także z perspektywy podziału na controlling operacyjny, taktyczny i strategiczny, a nie według dotychczas praktykowanego podziału na funkcje personalne. Praca stanowi próbę rozwinięcia następującej głównej tezy: w controllingowych ujęciach różnych procesów gospodarowania kapitałem ludzkim zorientowanych na maksymalizowanie wartości tego kapitału nie jest jeszcze dostatecznie zakotwiczona koncepcja integrująca podejście celowościowe i systemowe (koncepcja interesariuszy), zgodna z ideą zrównoważonego gospodarowania kapitałem ludzkim.

[autor]

Anna Lipka jest od 2002 r. jest profesorem tytularnym (habilitację uzyskała w Akademii Ekonomicznej w 1996 r. na podstawie rozprawy pt. „Uwarunkowania komputerowego wspomaganie gospodarowania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie”). Jest stypendystką Deutscher Akademischer Austauschdienst (Uniwersytet Techniczny w Dreźnie; Uniwersytet w Trewirze). Niniejsza książka jest trzynastą w Jej dorobku. Najczęściej cytowanymi są: „Ryzyko personalne. Szanse i zagrożenia zarządzania zasobami ludzkimi” (2002), „Strategie personalne firmy” (2000), „Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekoniunktury” (2010), a ostatnio napisanymi: „Ryzyko (zagrożenia i szanse) zatrudniania Milenialsów” (2019), „Estetyka słowa i grzeczność językowa wytworów pracy. Perspektywa oceniania pracowników” (2020). Jest też współautorką (1-4 autorów) 16 książek wydanych w latach 2006-2019 w ramach projektów statutowych Katedry Zarządzania Organizacjami Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, realizowanych pod jej kierunkiem jako kierownika ww. Katedry. Najczęściej cytowanymi spośród nich są: „Kształtowanie motywacji wewnętrznej. Koszty jakości i ryzyko” (2010), „Lojalność pracownicza” (2012), „Aktywność twórcza a pracoholizm. Jak utrzymać kapitał kreatywności pracowników?” (2013), a ostatnio napisanymi: „Empatyczne zarządzanie w czasach performatywnej kreatywności” (2018), „Projekty wspierania rozwoju wielopokoleniowych zespołów” (2019), „Kreatywność językowa w ekonomii i zarządzaniu. Wybrane problemy” (2020).

[spis]

Wykaz skrótów i skrótowców

Wstęp

Rozdział 1. Istota gospodarowania kapitałem ludzkim organizacji z perspektywy controllingu

- 1.1. Ekonomiczność jako sedno gospodarowania
 - 1.1.1. Efektywnościowe ujęcia gospodarowania kapitałem ludzkim
 - 1.1.2. Definicja (operacyjnego, taktycznego i strategicznego) controllingu personalnego. Controlling efektywności a controlling kosztów i jakości
- 1.2. Wymiary i składowe kapitału ludzkiego – poziom mikro- i makroekonomiczny
- 1.3. Obszary strategicznego, taktycznego i operacyjnego controllingu personalnego
 - 1.3.1. Ujęcie Zofii Sekuły
 - 1.3.2. Ujęcie według klasyfikacji subfunkcji personalnych Christiana Scholza
 - 1.3.3. Ujęcie korespondujące z wartościotwórczymi procesami personalnymi
- 1.4. Podsumowanie

Rozdział 2. Controlling ilościowego wymiaru kapitału ludzkiego

- 2.1. Controlling stanu i dynamiki zatrudnienia
- 2.2. Controlling efektywnego pozyskiwania pracowników
 - 2.2.1. Controlling marketingu personalnego
 - 2.2.2. Controlling ryzyka rekrutacji, selekcji i onboardingu
- 2.3. Controlling efektywnego stabilizowania zatrudnienia Most Value Employess i relacji z byłymi pracownikami
- 2.4. Podsumowanie

Rozdział 3. Controlling jakościowego wymiaru kapitału ludzkiego

- 3.1. Controlling efektywnego inwestowania w wiedzę pracowników
- 3.2. Controlling rozwijania i użytkowania zdolności (twórczych)
- 3.3. Controlling kształtowania umiejętności pracowników
- 3.4. Controlling dynamiki motywacji pracowników
- 3.5. Controlling dobrostanu pracowników
- 3.6. Controlling pożądanych postaw pracowniczych
- 3.7. Controlling koherencji wartości pracowników i organizacji
- 3.8. Podsumowanie

Rozdział 4. Controlling równowartościowego podejścia do jego ilościowo-jakościowej i interesariuszowej orientacji

- 4.1. Odzwierciedlenie idei zrównoważonego gospodarowania kapitałem ludzkim w controllingu personalnym – egzemplifikacje
 - 4.1.1. Controlling projektów personalnych
 - 4.1.2. Controlling informatyzacji w obszarze personalnym
 - 4.1.3. Controlling oparty na Strategicznej Karcie Wyników
 - 4.1.4. Controlling personalny w otoczeniu pandemicznym

4.2. Stopnie aplikacyjnego zaawansowania controllingowego ujęcia gospodarowania kapitałem ludzkim organizacji

4.3. Podsumowanie

Zakończenie

Literatura

Spis tabel

Indeks