

Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomyślności regionów i krajów. Upowszechnianie się tego faktu w świadomości społecznej prowadzi do wzrostu profesjonalizmu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które ewoluje od rutynowego administrowania w kierunku zrównoważonego zarządzania, integrującego – w strategiach i metodach rozwiązywania kwestii HR – aspekty ekonomiczne, społeczne i ekologiczne.

Zarządzanie zasobami ludzkimi, jako dziedzina badań oraz wdrożeń praktycznych rozwiązań dotyczących funkcjonowania ludzi w organizacji i na rynku pracy, jest związane z wieloma wyzwaniami, które determinują jego obecny i przyszły rozwój. Zaliczyć do nich należy zmiany technologiczne, które zmieniają charakter pracy oraz polityki i praktyki HR, czyniąc je coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi i wirtualnymi. Zmiany demograficzne, generacyjne, w połączeniu z rosnącą mobilnością na rynkach pracy, to kolejne wyzwanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które wiąże się z rosnącą różnorodnością. Należy też pamiętać o presji płynącej z rynków pracy na wzrost efektywności pracy, optymalizację kosztów i innowacyjność usług HR.

Zasygnalizowane powyżej kwestie stanowią przedmiot rozważań w książce, w której autor przedstawia problematykę zarządzania zasobami ludzkimi całościowo, łącząc jego teoretyczne i praktyczne aspekty oraz podkreślając znaczenie kontekstu w rozwijaniu teorii i doskonaleniu praktyki w tej dziedzinie zarządzania.

Książka jest przeznaczona dla: osób prowadzących badania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, studentów ekonomii, zarządzania, socjologii na wyższych uczelniach różnych typów, słuchaczy w szkołach zarządzania, uczestników kursów dla menedżerów, kadry zarządzającej, pracowników i innych praktyków HR.

Spis treści

Wstęp

1. Geneza, rozwój i kontekst zarządzania zasobami ludzkimi

- 1.1. Ciągłość i zmiana funkcji personalnej
- 1.2. Powstanie koncepcji human resource management
- 1.3. Współczesne ujęcie zarządzania zasobami ludzkimi

- 1.4. Kontekst zarządzania zasobami ludzkimi
 - 1.4.1. Zmiany techniczne
 - 1.4.2. Koniunktura gospodarcza
 - 1.4.3. Regulacje prawne
 - 1.4.4. Zmiany demograficzne
 - 1.4.5. Kultura organizacji
 - 1.4.6. Czynniki ekologiczne
 - 1.4.7. Globalizacja

2. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi

- 2.1. Geneza strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.2. Zarządzanie strategiczne w procesie zmian
- 2.3. Pojęcie strategii zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.4. Rodzaje strategii zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.5. Proces strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.6. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi a strategia organizacji
- 2.7. Role głównych aktorów w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi
- 2.8. Czynniki determinujące rozwój szzl

3. Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi

- 3.1. Geneza i rozwój mzzl
- 3.2. Cechy wyróżniające mzzl
- 3.3. Model EPRG w mzzl
- 3.4. Międzynarodowi menedżerowie i specjaliści
- 3.5. Szok kulturowy jako wyzwanie mzzl
- 3.6. Różnorodność w zatrudnieniu
- 3.7. Znaczenie różnic narodowych w mzzl

4. Organizacja funkcji HR

- 4.1. Główni aktorzy funkcji HR
- 4.2. Interesariusze w obszarze funkcji HR
- 4.3. Architektura funkcji HR
- 4.4. Fragmentacja funkcji HR
- 4.5. Role i kompetencje menedżerów/specjalistów ds. HR

4.6. Funkcja HR w strukturze organizacyjnej

4.6.1. Struktura funkcjonalna

4.6.2. Struktura dywizjonalna

4.6.3. Struktura macierzowa

4.6.4. Struktura projektowa

4.6.5. Struktura procesowa

4.6.6. Struktura sieciowa

4.6.7. Struktura wirtualna

5. Planowanie zatrudnienia i formy świadczenia pracy

5.1. Cel i zakres planowania zatrudnienia

5.2. Określanie potrzeb personalnych

5.3. Prognozowanie zmian w stanie zatrudnienia

5.4. Planowanie obsad personalnych

5.5. Analiza pracy

5.6. Profile kompetencji

5.7. Ewolucja form świadczenia pracy

5.8. Telepraca i co-working

5.9. Leasing pracowniczy i praca tymczasowa

5.10. Samozatrudnienie

5.11. Elastyczne formy czasu pracy

6. Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy

6.1. Miejsce rekrutacji i selekcji w procesie pozyskiwania osób do pracy

6.2. Źródła rekrutacji kandydatów do pracy

6.3. Funkcje, metody i techniki rekrutacji

6.4. Proces, metody i techniki selekcji

6.5. Wprowadzenie do pracy

6.6. Kontrakt psychologiczny

6.7. Efektywność procesu rekrutacji i selekcji

7. Kierowanie ludźmi w organizacji

7.1. Istota pracy kierowniczej

7.1.1. Rola kierowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi

7.1.2. Władza w organizacji

7.1.3. Techniki kierowania ludźmi

7.2. Przywództwo

7.2.1. Teoria cech

7.2.2. Podejście behawioralne

- 7.2.3. Podejście sytuacyjne
- 7.2.4. Tendencje rozwojowe w zakresie przywództwa
- 7.3. Motywowanie
- 7.4. Delegowanie
- 7.5. Komunikowanie się
- 7.6. Kierowanie w zmieniającej się gospodarce

8. Zarządzanie efektami pracy

- 8.1. Geneza i rozwój zarządzania efektami pracy
- 8.2. Pojęcie, zasady i procesy zarządzania efektami pracy
- 8.3. Zarządzanie efektami w systemie zarządzania zasobami ludzkimi
- 8.4. Role i kompetencje uczestników procesu zarządzania efektami
- 8.5. Metodyczne aspekty zarządzania efektami
- 8.6. Pomiar efektywności
- 8.7. Zarządzanie efektami w praktyce
- 8.8. Czynniki wpływające na zarządzanie efektami

9. Ocenianie pracowników

- 9.1. Istota i znaczenie oceniania w zarządzaniu zasobami ludzkimi
- 9.2. Cele i funkcje oceniania
- 9.3. System oceniania
- 9.4. Zasady i kryteria oceniania
- 9.5. Metody i techniki oceniania
 - 9.5.1. Techniki opisowe
 - 9.5.2. Techniki porównawcze
 - 9.5.3. Metody i techniki kompleksowe
- 9.6. Błędy w procesie oceniania .
- 9.7. Zarządzanie procesem oceniania

10. Rozwój zasobów ludzkich

- 10.1. Istota rozwoju zasobów ludzkich
- 10.2. Strategie i instrumenty rozwoju zasobów ludzkich
- 10.3. Podmioty rozwoju zasobów ludzkich
- 10.4. Proces szkoleniowy
 - 10.4.1. Określenie potrzeb szkoleniowych
 - 10.4.2. Opracowanie planu szkoleń
 - 10.4.3. Realizacja szkolenia
 - 10.4.4. Kontrola szkoleń
- 10.5. Kariera zawodowa
 - 10.5.1. Istota kariery zawodowej
 - 10.5.2. Etapy w karierze zawodowej
 - 10.5.3. Przestrzeń kariery zawodowej
 - 10.5.4. Zarządzanie karierą zawodową
 - 10.5.5. Orientacje wobec kariery zawodowej

- 10.5.6. Strategie rozwoju kariery
- 10.5.7. Kierunki zmian
- 10.6. Rozwój talentów

11. Wynagrodzenia

- 11.1. Pojęcie wynagrodzenia
- 11.2. Funkcje wynagrodzeń
- 11.3. Zarządzanie wynagrodzeniami
- 11.4. Strategiczny wymiar kształtowania wynagrodzeń
- 11.5. Formy wynagradzania
- 11.6. Tworzenie systemów wynagradzania
- 11.7. Wynagradzanie menedżerów
 - 11.7.1. Istota pracy menedżerów
 - 11.7.2. Składniki wynagrodzeń menedżerów
- 11.8. Badanie wynagrodzeń

12. Retencja i rotacja pracowników

- 12.1. Istota retencji i rotacji pracowników
- 12.2. Pomiar i analiza rotacji i retencji pracowników
- 12.3. Odejścia z inicjatywy pracowników
- 12.4. Zwolnienia pracowników z inicjatywy organizacji
- 12.5. Zarządzanie procesem derekrutacji personelu
- 12.6. Outplacement
- 12.7. Wpływ redukcji zatrudnienia na osoby pozostające w firmie
- 12.8. Działania profilaktyczne

13. Warunki i stosunki pracy

- 13.1. Pojęcie i znaczenie warunków i stosunków pracy
- 13.2. Kształtowanie treści pracy
- 13.3. Zbiorowe stosunki pracy
- 13.4. Partycypacja pracownicza
- 13.5. Konflikt w organizacji
- 13.6. Stres w środowisku pracy
- 13.7. Równowaga między pracą a życiem osobistym

14. Doskonalenie zarządzania zasobami ludzkimi

- 14.1. Doradztwo personalne
 - 14.1.1. Pojęcie doradztwa personalnego
 - 14.1.2. Zakres i rodzaje doradztwa personalnego
 - 14.1.3. Korzystanie z usług doradztwa personalnego w praktyce
 - 14.1.4. Kompetencje osób świadczących usługi doradcze
 - 14.1.5. Dział HR jako wewnętrzny konsultant

- 14.2. Audyt personalny
 - 14.2.1. Pojęcie i cechy audytu personalnego
 - 14.2.2. Rodzaje i zakres audytu personalnego
 - 14.2.3. Standardy stosowane w audycie personalnym
 - 14.2.4. Korzyści i ryzyko, związane z audytem personalnym
- 14.3. Badanie opinii pracowników (BOP)
 - 14.3.1. Cele i zakres BOP
 - 14.3.2. Badanie zadowolenia/satysfakcji z pracy
 - 14.3.3. Badanie klimatu organizacyjnego
 - 14.3.4. Badanie zaangażowania pracowników
- 14.4. Outsourcing funkcji HR
- 14.5. Benchmarking personalny

Zakończenie — w kierunku nowego paradygmatu zarządzania zasobami ludzkimi

Bibliografia

Indeks rzeczowy