

[opis]

Wraz z rozwojem koncepcji kapitału ludzkiego coraz większego znaczenia nabrało zarządzanie tym kapitałem w organizacjach, co przełożyło się na zmianę podejścia do pracowników i zarządzania nimi. Dodatkowym bodźcem zmian był rozwój techniki i technologii, powstanie Internetu, a także przemiany w relacjach społecznych i wyznawanych wartościach. To wszystko spowodowało, że od pracowników zaczęto oczekiwać coraz większej samodzielności, kreatywności, odpowiedzialności, umiejętności uczenia się i rozwoju kompetencji społecznych, szczególnie umiejętności pracy w zespole. Ze strony pracowników wzrasta potrzeba postrzegania sensu pracy, czerpania z niej przyjemności i wykonywania jej w dobrej atmosferze, oczekują oni też dobrych możliwości rozwoju, stabilności zawodowej i oddzielenia czasu pracy od czasu wolnego.

Monografia może służyć zarówno osobom, które zajmują się od strony teoretycznej zagadnieniami tworzenia i rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji, jak i praktykom, chcącym wykorzystać przedstawioną wiedzę w zarządzaniu pracownikami. Publikacja może też być wykorzystana przez studentów do pogłębiania wiedzy z analizowanego zakresu.

Z wprowadzenia

[spis]

Rozdział 1. Aspekty metodyczne badań

- 1.1. Opis procedury badawczej
- 1.2. Charakterystyka próby badawczej

Rozdział 2. Zarządzanie zasobami ludzkimi – wybrane aspekty

- 2.1. Ujęcie definicyjne zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.2. Podstawowe obszary zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.3. Ewolucja zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.4. Funkcjonowanie wybranych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach w ocenie pracowników

Rozdział 3. Pozyskiwanie kapitału ludzkiego do przedsiębiorstwa

3.1. Znaczenie kapitału ludzkiego w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstwa

3.2. Planowanie potrzeb personalnych

3.3. Ustalenie profilu wymagań wobec kandydatów

3.4. Rekrutacja personelu

3.5. Selekcja personelu

3.5.1. Metody selekcji bez bezpośredniego udziału kandydata

3.5.2. Selekcja z bezpośrednim udziałem kandydatów

Wywiady (rozmowy) jako źródło pozyskiwania informacji i oceny kandydatów

Testy jako metoda oceny przydatności kandydatów

Inne metody selekcji kandydatów

3.6. Efektywność metod selekcji

3.7. Wprowadzanie pracowników w zakres obowiązków

Rozdział 4. Wynagrodzenia w procesie motywowania pracowników

4.1. Motywacja i motywowanie

4.1.1. Motywacja – pojęcie i istota

4.1.2. Motywowanie do pracy

4.2. Wynagradzanie

Rozdział 5. Ocenianie pracowników

5.1. Istota oceniania pracowników i oceny pracowniczej

5.2. Częstotliwość przeprowadzania ocen pracowniczych

5.3. Kryteria oceny pracowniczej

5.4. Metody i techniki oceny pracowniczej

5.5. Użyteczność i sprawiedliwość okresowych ocen pracowniczych

Rozdział 6. Szkolenie i doskonalenie zawodowe

6.1. Pojęcia i cele w sferze rozwoju zawodowego organizacji

6.2. Modele procesu szkolenia

6.3. Analiza i identyfikacja potrzeb szkoleniowych

6.4. Planowanie i realizacja szkolenia

6.5. Ocena efektywności szkolenia

Podsumowanie

Aneks

Literatura

Spis rysunków i tabel