

Spis treści

Wprowadzenie	9
1. Warunki funkcjonowania organizacji a zarządzanie nimi	13
1.1. Współczesna organizacja	13
1.2. Organizacja jako system otwarty	18
1.3. Globalizacja a zarządzanie	22
1.4. Potrzeba zmian kompetencji menedżerskich i pracowniczych	31
2. Strategia w zarządzaniu zasobami ludzkimi	38
2.1. Pewne implikacje zarządzania strategicznego	39
2.2. Ludzie – zasób strategiczny organizacji	44
2.3. Decyzje personalne (ludzkie) w procesie zarządzania strategicznego	50
2.4. Specyfika wybranych decyzji personalnych	54
3. Pozyskiwanie pracowników	62
3.1. Planowanie	64
3.2. Proces rekrutacji	69
3.3. Selekcja kandydatów	80
3.4. Alternatywne źródła pozyskiwania pracowników	88
3.5. Marketing kadrowy	93
3.6. Zatrudnienie	98
4. Wprowadzenie do pracy	102
4.1. Zasady ogólne adaptacji pozyskanych pracowników	103
4.2. Trudne początki	107
4.3. Grupy pracownicze	112
4.4. Funkcjonowanie zespołów – interakcje międzyludzkie	117
5. Motywowanie pracowników	126
5.1. Ludzie – najcenniejszy zasób organizacji	127
5.2. Motywacja – aspekt teoretyczny	133
5.3. Podział motywacji	137

5.4. System motywacyjny	142
5.5. Wybrane teorie i koncepcje motywacyjne	144
5.6. Możliwości motywowania pracowników	150
5.7. Motywacyjna funkcja wynagrodzeń	158
5.8. Motywowanie – uwagi końcowe	166
6. Ocenianie pracowników	169
6.1. Ogólne założenia procesu	170
6.2. Zasady i kryteria oceniania	176
6.3. Proces oceniania	177
6.4. Metody oceny pracowników	180
6.5. Zarządzanie przez cele metodą oceny pracowników	189
6.6. Błędy popełniane przy ocenianiu	192
6.7. Wykorzystanie wyników ocen	194
7. System wynagrodzeń organizacji	198
7.1. Założenia strategii wynagrodzeń	200
7.2. Kształtowanie systemu wynagrodzeń	202
7.3. Elementy systemu wynagrodzeń	214
7.4. Formy płac	217
7.5. Dodatkowe wynagrodzenia niefinansowe	225
7.6. Motywowanie a wynagradzanie	227
8. Inwestowanie w personel	231
8.1. Ogólne założenia polityki personalnej organizacji	232
8.2. Wymagania wobec pracowników	236
8.3. Diagnoza potencjału zawodowego	238
8.4. O czym należy pamiętać przed rozpoczęciem szkoleń pracowniczych	241
8.5. Analiza potrzeb szkoleniowych i rozwojowych	253
8.6. Klimat organizacji uczącej się	258
9. Kariera pracownicza	265
9.1. Rozwój pracownika a jego kariera	266
9.2. Modele karier zawodowych	271
9.3. Prezentacja wybranych typów karier	276
9.4. Etapy karier	278
9.5. Co robić, aby było dobrze?	287

10. Partycypacja pracownicza w procesie zarządzania organizacją	295
10.1. Formy, istota i podziały partycypacji	295
10.2. Charakterystyka modelu innowacyjno-partycypacyjnego współczesnej organizacji	306
10.3. Wspomaganie tworzenia i funkcjonowania modelu innowacyjno-partycypacyjnego	314
11. Ludzie w procesie zmian	320
11.1. Zmiana w życiu organizacji a ludzie	321
11.2. Jeszcze inne pro ludzkie aspekty zmian	334
12. Zwalnianie pracowników	344
12.1. Przebieg procesu derekrutacji	345
12.2. Warunki zwolnienia	349
12.3. Koniec kariery u dotychczasowego pracodawcy	352
12.4. Potrzeba odnalezienia się w nowej sytuacji	355
12.5. Formy i proces outplacementu	360
12.6. Zwolnienia – refleksje końcowe	366
13. Kulturowy, etyczny i społeczny wymiar działalności gospodarczej (biznesu)	368
13.1. Klimat organizacji	369
13.2. Współczesne pojmowanie kultury organizacji	373
13.3. Etyka biznesu	386
13.4. Społeczna odpowiedzialność biznesu	393
Zakończenie	404
Bibliografia	406