
SPIS TREŚCI

WSTĘP	11
Część I	
STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI	15
Rozdział 1	
Strategia zarządzania organizacją	
Anna Parteka-Ejsmont	17
1.1. Znaczenie strategii zarządzania organizacją	17
1.2. Podstawowe pojęcia i kluczowe elementy strategii zarządzania organizacją	19
1.2.1. Wybrana domena działania	19
1.2.2. Przewaga konkurencyjna	20
1.2.3. Fundamentalne cele długookresowe	20
1.2.4. Spójna koncepcja działania	21
1.3. Zasady opracowywania strategii	23
1.3.1. Opracowanie, dostępność i wdrożenie strategii	24
1.3.2. Analiza strategiczna organizacji	27

Rozdział 2

Budowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi

Anna Parteka-Ejsmont 37

- 2.1. Strategia zarządzania organizacją a strategia zarządzania zasobami ludzkimi 37
- 2.2. Modele strategii zarządzania zasobami ludzkimi 40
- 2.3. Kultura organizacyjna (model konkurujących wartości) 44
- 2.4. Rola działu personalnego w organizacji 50

Część II

BUDOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH ORGANIZACJI 53

Rozdział 3

Budowanie wizerunku pracodawcy

Agnieszka Popławska-Boruc 55

- 3.1. Wprowadzenie 55
- 3.2. Budowanie wizerunku pracodawcy jako element działań public relations 56
- 3.3. Unikatowe wartości marki pracodawcy 65
- 3.4. Podsumowanie 69

Rozdział 4

Nowoczesne metody rekrutacji pracowników

Beata Krawczyk-Bryłka 71

- 4.1. Warunki profesjonalnej rekrutacji 71
- 4.2. Przygotowanie rekrutacji 75
- 4.3. Budowanie relacji z kandydatem – rekrutacja właściwa 82
- 4.4. Zamknięcie rekrutacji 92
- 4.5. Zastosowanie IT w procesie rekrutacji i selekcji 96
- 4.6. Podsumowanie 99

Rozdział 5

Wybrane elementy procesu doboru pracowników

Michał Tomczak 104

- 5.1. Znaczenie profesjonalnego przygotowania do procesu rekrutacji 104
- 5.2. Dotarcie z ofertą pracy do kandydata 105
- 5.3. Dokumenty rekrutacyjne – CV i list motywacyjny 109
- 5.4. Scenariusz rozmowy kwalifikacyjnej 114
- 5.5. Podsumowanie – informacja zwrotna po procedurze doboru 117

Rozdział 6**Procedury wprowadzenia nowego pracownika do organizacji**

Ewa Zimnowłocka-Łzyk	118
6.1. Istota adaptacji nowego pracownika	118
6.2. Znaczenie procesu adaptacji	120
6.3. Etapy i narzędzia adaptacyjne	123
6.4. Podsumowanie	133

Część III**RELACJE MIĘDZYLUDZKIE W ORGANIZACJI**

137

Rozdział 7**Specyfika pracy zespołowej**

Paweł Ziemiański	139
7.1. Wprowadzenie	139
7.2. Pojęcie i istota pracy zespołowej	140
7.3. Mechanizmy działania zespołów mogące ograniczać ich skuteczność w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji	141
7.4. Korzyści z pracy zespołowej i przeciwdziałanie dysfunkcjom pracy zespołowej	147

Rozdział 8**Konflikt w organizacji**

Katarzyna Wajszczyk, Michał Tomczak	150
8.1. Źródła sytuacji konfliktowych	150
8.2. Formy i rodzaje konfliktów w organizacji	155
8.3. Sposoby kierowania konfliktem i jego konsekwencje	162
8.4. Podsumowanie – pomiędzy funkcjonalnością a dysfunkcjonalnością konfliktu	167

Rozdział 9**Negocjacje w organizacji**

Beata Krawczyk-Bryłka	169
9.1. Charakterystyka procesu negocjacji	169
9.2. Znaczenie negocjacji dla organizacji	175
9.3. Negocjacje w realizacji funkcji menedżerskich	177
9.4. Zasady efektywnych negocjacji w organizacji	181
9.5. Negocjacje zbiorowe	189

9.6. Mediacje – negocjacje z udziałem osoby trzeciej	192
9.7. Podsumowanie	195

Rozdział 10

Zjawisko mobbingu we współczesnym środowisku pracy

Agnieszka Baranowska, Michał Tomczak	197
10.1. Wprowadzenie – przemoc w organizacji	197
10.2. Charakterystyka zjawiska mobbingu	199
10.2.1. Teoretyczne ujęcia terminu	200
10.2.2. Rodzaje mobbingu	203
10.2.3. Fazy powstawania mobbingu	206
10.2.4. Inne określenia problemu mobbingu	209
10.2.5. Skala występowania mobbingu w Polsce	211
10.3. Kluczowe aspekty pojęcia mobbingu	215
10.3.1. Ofiara mobbingu	216
10.3.2. Sprawca mobbingu	219
10.3.3. Przyczyny występowania mobbingu	221
10.3.4. Skutki mobbingu	223
10.4. Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy	225

Rozdział 11

Budowanie systemu ocen pracowniczych i wynagradzania pracowników

Paweł Błaszkwicz	229
11.1. Znaczenie procesów oceny w relacji pracownik – przełożony	229
11.2. Ocena pracownika jako wyzwanie dla kadry kierowniczej	234
11.3. System ocen okresowych	246
11.4. Ocenianie pracowników – bilans kosztów i korzyści	252
11.5. Polityka płacowa przedsiębiorstwa w relacji do oceny pracy	256
11.6. System ocen pracowniczych w relacji do polityki personalnej	259

Część IV

WSPÓŁCZESNE WYZWANIA ZZL	263
---------------------------------	-----

Rozdział 12

Zarządzanie zmianą i projektami z perspektywy zasobów ludzkich

Anna Parteka-Ejsmont	265
12.1. Zarządzanie zmianą	265
12.1.1. Zmiana organizacyjna a zmiana osobista	265

12.1.2. Cykl zachowań podczas zmiany	266
12.1.3. Najważniejsze zasady zarządzania zmianą	270
12.1.4. Komunikacja przy zarządzaniu zmianą	274
12.1.5. Funkcje i umiejętności lidera zmiany	277
12.2. Zarządzanie projektem	278
12.2.1. Koncepcja – rozpoznanie	280
12.2.2. Doprecyzowanie	281
12.2.3. Planowanie	282
12.2.4. Realizacja	283
12.2.5. Zakończenie	283
12.3. Zwinne zarządzanie projektami	284
12.4. Zarządzanie zespołem projektowym	286
12.4.1. Kluczowe czynniki sukcesu zespołu projektowego	287
12.4.2. Etapy rozwoju zespołu projektowego	288
12.4.3. Role w zespole projektowym	289
12.4.4. Zagrożenia dla zespołu projektowego	295

Rozdział 13

Spółeczna odpowiedzialność organizacji w zarządzaniu zespołami pracowników

Ewa Hope	299
13.1. Wprowadzenie	299
13.2. Odpowiedzialne funkcjonowanie organizacji – historia	300
13.3. Odpowiedzialne funkcjonowanie organizacji – współcześnie	302
13.4. Dobre komunikowanie pracowników o idei CSR – relacja między CSR a PR	305
13.5. Wolontariusz w organizacji	307
13.6. Kodeksy etyczne w organizacjach	310
13.7. Sygnalista, demaskator wśród pracowników	312
13.8. Podsumowanie	315

BIBLIOGRAFIA	317
---------------------	-----

SPIS RYSUNKÓW I TABEL	328
------------------------------	-----

NOTY O AUTORACH	332
------------------------	-----