
Spis treści

O autorce	11
Wstęp	13
CZĘŚĆ I. ZARZĄDZANIE PROCESEM ODCHODZENIA PRACOWNIKÓW Z ORGANIZACJI SPRAWDZIANEM KULTURY ORGANIZACYJ- NEJ FIRMY	17
Rozdział 1. Zwalnianie pracowników a wizerunek przedsiębiorstwa	19
Firma w oczach byłych pracowników	19
Podstawy prawne rozwiązania stosunku pracy	26
Wybrane przepisy kodeksu pracy	26
Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach roz- wiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	30
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	31
Ustawa z dnia 1 lipca 2009 roku o łagodzeniu skutków kryzysu gospodarczego dla pracowników i przedsiębiorców	33
Rozdział 2. Przegląd najczęściej występujących przyczyn odchodzenia pracowni- ków z przedsiębiorstwa	37
Zwolnienia spowodowane przyczynami organizacyjnymi	38
Zwolnienia spowodowane negatywną oceną pracy	40
Zwolnienia z inicjatywy pracownika	44
CZĘŚĆ II. GDY DECYZJĘ PODEJMUJE PRACODAWCA	51
Rozdział 3. Restrukturyzacja firmy a redukcja zatrudnienia	53
Pojęcie restrukturyzacji	53
Restrukturyzacja zatrudnienia jako nieodzowny element restruktury- zacji przedsiębiorstwa	55
Przebieg procesu restrukturyzacji zatrudnienia	59
Znaczenie komunikacji	63
Pojęcie planu społecznego	65
Próba podsumowania	70

Rozdział 4.	Redukcja zatrudnienia a dalsze funkcjonowanie firmy	71
	Syndrom „tych, co przeżyli”	71
	Sposoby przeciwdziałania negatywnym skutkom redukcji	74
Rozdział 5.	Sposoby przeciwdziałania przerostowi zatrudnienia	78
	Planowanie zatrudnienia	80
	Wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia	83
Rozdział 6.	Rozwiązania alternatywne wobec redukcji zatrudnienia	85
	Zachęcanie do dobrowolnego odejścia z organizacji połączone z systemem odpraw	85
	Zaproponowanie pracownikom urlopów bezpłatnych (lub częściowo płatnych)	87
	Obniżka wynagrodzeń osób zatrudnionych w firmie	89
Rozdział 7.	Podjmowanie decyzji dotyczących wyboru osób przeznaczonych do zwolnienia w ramach redukcji	93
	Kryterium stażu pracy	93
	Kryterium społeczne	94
	Kryterium efektywnościowe	95
Rozdział 8.	Przekazywanie pracownikom informacji o podjętych decyzjach	100
	Utrata zatrudnienia jako poważny problem psychologiczny	100
	Zasady prowadzenia rozmów ze zwalnianymi pracownikami	102
Rozdział 9.	Outplacement	110
	Czym jest outplacement?	110
	Rodzaje outplacementu	115
	Dlaczego firmy decydują się na zastosowanie outplacementu?	119
	Trudności związane z prowadzeniem programów outplacementu w Polsce	122
	Jak mierzyć efektywność outplacementu?	127
Rozdział 10.	Zwolnienia spowodowane negatywną oceną pracy	129
	Najczęstsze przyczyny niewłaściwego wykonywania zadań	129
	Zła organizacja pracy w firmie	129
	Błędy w procesie rekrutacji i selekcji	129
	Trudności przeżywane przez długoletnich pracowników	135
	Zagadnienia, które należy rozważyć przed podjęciem ostatecznej decyzji	138
	Informowanie pracownika o zwolnieniu spowodowanym negatywną oceną pracy	142
CZĘŚĆ III.	GDY DECYZJĘ PODEJMUJE PRACOWNIK	149
Rozdział 11.	Powody odchodzenia dobrych pracowników z organizacji	151
	Brak realistycznego obrazu przyszłej pracy	154
	Zatrudnianie osób ze zbyt wysokimi kwalifikacjami	156

Niewłaściwy przebieg okresu adaptacyjnego	157
Niesatysfakcjonujący poziom wynagrodzeń	161
Rozdział 12. Jak zatrzymać wartościowych pracowników w firmie? Program działań długofalowych	163
Przestrzeganie najważniejszych zasad efektywnego kształtowania systemów motywacyjnych	163
Tworzenie kafeteryjnych systemów wynagradzania	167
Stosowanie mniej popularnych, a skutecznych sposobów motywowania	169
Właściwe kształtowanie polityki szkoleniowej	172
Prawidłowości związane z procesem uczenia się osób dorosłych	173
Właściwy dobór uczestników prowadzonych przez firmę szkoleń	174
Tworzenie uczącej się organizacji	175
Stwarzanie pracownikom możliwości awansu	180
Programy zarządzania talentami	183
Rozdział 13. Rozmowa z odchodzącym pracownikiem źródłem informacji o polityce personalnej przedsiębiorstwa	186
Sygnaly świadczące o zamiarze odejścia	186
Czy warto nakłaniać pracownika do pozostania?	188
Zasady prowadzenia tzw. wywiadów końcowych	190
Dodatek. Odejść z klasą. Kilka słów do rozstających się z firmą pracowników .	199
Rozstanie z pracodawcą jako naturalny etap życia zawodowego . . .	199
Jak przewidzieć zwolnienie?	202
Wskazówki dla odchodzących	205
Bibliografia	209
Indeks	215