

Spis treści

O autorze.....	9
Wprowadzenie do trzeciego wydania	11
Rozdział 1. Istota i ewolucja zarządzania kadrami	19
1.1. Kłopotliwa terminologia, ważne różnice.....	19
1.2. Starożytny rodowód, wojskowe inspiracje.....	21
1.3. Model tradycyjny w cywilnych organizacjach.....	22
1.4. Administrowanie zatrudnieniem.....	24
1.5. <i>Personnel Management (PM)</i>	25
1.6. <i>Human Resource(s) Management (HRM)</i>	29
1.7. Analogie i różnice pomiędzy PM a HRM	37
1.8. Zarządzanie potencjałem społecznym i IRM	45
1.9. Zarządzanie kapitałem ludzkim i intelektualnym.....	47
1.10. Ewolucja zarządzania kadrami w Polsce.....	57
Tematy do przemyślenia lub dyskusji	60
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	61
Rozdział 2. ZZL w systemie zarządzania organizacją.....	62
2.1. Związki ZZL z systemem zarządzania organizacją i zarządzaniem strategicznym	62
2.2. Podmioty ZZL i podział ról między nimi.....	67
2.3. Organizacja pionu HR	80
2.4. Kompetencje menedżera HR.....	96
2.5. Funkcje ZZL	100
2.6. Jakość wypełniania funkcji ZZL w przedsiębiorstwach z „Listy 500” ...	120
2.7. ZZL w małych oraz średnich przedsiębiorstwach (MŚP)	123
2.8. ZZL w sferze budżetowej.....	138
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	145
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	145
Rozdział 3. Kompetencje i rozwój zawodowy	146
3.1. Różne rozumienie kompetencji	146
3.2. Projektowanie kompetencji – determinanty i dylematy decyzyjne.....	148
3.3. Kompetencje naczelnego kierownictwa w sektorze publicznym	155
3.4. Kompetencje kierowników najwyższego szczebla w przedsiębiorstwach...	162
3.5. Kompetencje nauczycieli akademickich	169

3.6. Kompetencje i ścieżki rozwoju menedżerów średniego szczebla w sektorze przedsiębiorstw	175
3.7. Kompetencje kierowników I linii	180
3.8. Kompetencje mistrzów i brygadzystów.....	182
3.9. Kompetencje specjalistów, koordynatorów i głównych specjalistów.....	186
3.10. Kompetencje pracowników merytoryczno-wykonawczych	191
3.11. Kompetencje pracowników operacyjnych.....	193
3.12. Zarządzanie talentami.....	196
3.13. Formy rozwoju zawodowego	205
3.14. Awanse i polityka awansowa	219
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	223
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	223
Rozdział 4. Kształtowanie zatrudnienia.....	224
4.1. Zatrudnieni, pracujący, aktywni zawodowo, szara strefa	225
4.2. Formy zatrudnienia	228
4.3. Umowy o pracę.....	231
4.4. Czynniki wpływające na liczbę pracowników i strukturę zatrudnienia ...	234
4.5. Planowanie zatrudnienia	243
4.6. Rekrutacja i dobór kadr	256
4.7. Racjonalizacja i restrukturyzacja zatrudnienia.....	269
4.8. Zwolnienia pracowników	283
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	288
Rekomendowana literatura uzupełniająca	288
Rozdział 5. Motywowanie	289
5.1. Istota motywowania	289
5.2. Motywowanie a motywacja.....	290
5.3. Motywowanie czy manipulowanie?.....	291
5.4. Motywacja a satysfakcja	294
5.5. Ewolucja motywowania	295
5.6. Systemy motywacyjne	314
5.7. Motywatory materialne i niematerialne.....	323
5.8. Motywatory pozytywne i negatywne.....	332
5.9. Motywatory krótkookresowe i odroczone w czasie	333
5.10. Polityka motywacyjna.....	334
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	341
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	342
Rozdział 6. Wynagradzanie	343
6.1. Kłopotliwa definicja i nadmiar pojęć.....	343
6.2. Zasady wynagradzania – regulacje kodeksowe	344
6.3. Płaca godziwa według Europejskiej Karty Społecznej	352
6.4. Zasady wynagradzania według teorii i dobrej praktyki	353
6.5. System wynagradzania i jego struktura	354
6.6. Formy płac.....	357
6.7. System taryfowy.....	363

6.8. Premiowanie i nagradzanie.....	375
6.9. Kafeterie.....	393
6.10. Polityka płac w organizacji	395
6.11. Wybrane dylematy dotyczące polityki płac	406
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	412
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	413
Rozdział 7. Wymiarowanie pracy i ocena pracowników.....	414
7.1. Istota i sens wymiarowania pracy	414
7.2. Wartościowanie pracy	418
7.3. Normowanie i wymiarowanie ilości pracy.....	429
7.4. Jak zmniejszać indywidualne różnice w wydajności pracy?	432
7.5. Jak zmniejszać asynchronizację pracy?	433
7.6. Efektywność pracy	435
7.7. Koszty pracy	442
7.8. Ocena pracy, pracowników, ich potencjału oraz kapitału ludzkiego	450
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	462
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	462
Rozdział 8. Kultura i etyka organizacji.....	463
8.1. Katastrofa chemiczna w Bhopalu – studium przypadku	464
8.2. Definicje kultury organizacji.....	467
8.3. Poziomy kultury organizacji	469
8.4. Typy kultur	478
8.5. Kształtowanie kultury organizacji.....	486
8.6. Zarządzanie międzykulturowe.....	492
8.7. Etyka – istota, źródła, mity.....	499
8.8. Wybrane kwestie etyczne.....	502
8.9. Społeczna odpowiedzialność organizacji i kodeksy etyczne.....	511
8.10. Gry organizacyjne i zachowania nieetyczne	529
8.11. Koncepcja <i>sustainability</i> jako paradygmat kulturowy i etyczny	536
Tematy do przemyślenia lub dyskusji.....	539
Rekomendowana literatura uzupełniająca.....	540
Rozdział 9. Zamiast zakończenia: wyzwania ZZL z szerszej perspektywy.....	541
9.1. Potrzeba kondensacji w mgławicy mikrofirm.....	541
9.2. Ograniczenie emigracji zarobkowej i przedwczesnej dezaktywizacji za- wodowej	543
9.3. Wyzwania demograficzne.....	545
9.4. Skuteczniejsze budowanie wartości firmy	547
9.5. Odrobienie starych lekcji.....	555
9.6. Reorientacja w kierunku organizacji zarządzanych procesowo i projektowo	556
9.7. Kurs na TQM i HRTQM	558
9.8. ZZL a zarządzanie wiedzą i benchmarking.....	559
9.9. Ograniczanie nadmiernej rywalizacji na rzecz współpracy	561
9.10. Szaty dla króla	562

9.11. Nieodmiennie przemożny wpływ kultury	563
9.12. ZZL – nauki płynące ze światowego kryzysu	564

Załącznik. Wyjaśnienie wybranych terminów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi i kapitałem ludzkim	571
--	-----

Bibliografia.....	621
Spis ilustracji	631
Spis tabel.....	633
Indeks	635