

Spis treści

Wprowadzenie.....	9
1. Polityka zatrudnienia.....	11
1.1. Strategie zatrudnienia	11
1.2. Marketing kadrowy	12
1.3. Planowanie potrzeb kadrowych.....	14
1.3.1. Stan personelu	15
1.3.2. Zapotrzebowanie na personel	18
1.3.3. Bilansowanie zdolności produkcyjnych personelu	22
1.3.4. Dopasowanie zdolności produkcyjnych personelu	23
1.4. Nabór kandydatów	25
1.4.1. Istota rekrutacji	25
1.4.2. Rodzaje rekrutacji.....	27
1.4.3. Realizacja kariery zawodowej w organizacji.....	36
1.4.4. Pojęcie selekcji	40
1.4.5. Procedury doboru pracowników	42
1.4.6. Metody i techniki selekcyjne	45
1.4.7. Dokumenty aplikacyjne i metody selekcji.....	52
1.4.8. Trafność selekcji.....	55
1.4.9. Współczesne zawody	56
2. Organizacja pracy.....	59
2.1. Organizowanie i jego efekty.....	59
2.1.1. Nowoczesna koncepcja organizacji – organizacja jako przepływ i transformacja.....	64
2.1.2. Tożsamość i zamknięcie – egocentryzm kontra mądrość systemowa.....	66
2.2. Organizacja czasu pracy	67
2.2.1. Elastyczne kształtowanie czasu pracy	68
2.2.2. Dzielenie się pracą (<i>job-sharing</i>).....	72
2.3. Organizacja przestrzeni pracy	79
2.4. Poprawa efektywności organizacji	83
2.5. Potrzeba formalizacji.....	86
3. Kierowanie.....	91
3.1. Pojęcie pracy kierowniczej.....	91
3.2. Czynniki warunkujące sprawną i skuteczną pracę kierowniczą.....	93
3.3. Role kierownicze i kierunki ich rozwoju.....	98
3.4. Funkcje kierownika a funkcjonowanie szefa.....	102
3.5. Potrzeba ewolucji w kierowaniu.....	108
3.6. Przywództwo.....	112

3.7. Inteligencja emocjonalna jako wyzwanie dla liderów	116
3.8. Zaufanie w organizacji	119
3.9. Determinanty sukcesu kierowania	124
3.10. Metody oceny pracy kierowniczej	127
4. Systemy motywacyjne	133
4.1. Pojęcie motywacji	133
4.2. Teorie motywacji	140
4.2.1. Koncepcje motywacji oparte na potrzebach jednostki	140
4.2.2. Koncepcje motywacji oparte na zachowaniach jednostki	144
4.2.3. Motywowanie a motywacja	148
4.3. Modelowe podejście do motywacji i motywowania	152
4.4. Narzędzia motywacji	156
4.4.1. Niematerialne narzędzia motywacji	156
4.4.2. Nagrody niefinansowe	158
4.4.3. Szkolenia i rozwój pracowników jako element motywujący	161
4.4.4. Zadowolenie z pracy	163
4.5. Systemy wynagrodzeń	164
4.5.1. Pojęcie systemu wynagrodzeń	164
4.5.2. Funkcje wynagrodzenia	166
4.5.3. Składniki wynagrodzenia	168
4.5.4. Formy wynagrodzenia	174
4.5.5. Motywacja płacowa	187
4.5.6. Świadczenia pozapieniężne	190
4.5.7. Wartościowanie pracy	195
4.5.8. Kontrowersje dotyczące motywacyjnego oddziaływania płac	199
4.6. Systemy ocen okresowych	200
4.6.1. Pojęcie systemu oceny kadr	200
4.6.2. Cele i zadania oceny personelu	201
4.6.3. Podmioty i przedmiot oceny	205
4.6.4. Kryteria dokonywania oceny kadr	208
4.6.5. Fazy opracowywania systemu oceny kadr	211
4.6.6. Metody oceny personelu	214
4.6.7. Rozmowa ocenijająca	217
4.6.8. Trudności występujące w czasie oceny personelu	219
4.6.9. Zmiana percepcji systemów ocen okresowych	221
4.7. Problemy pokoleniowe w kształtowaniu systemów motywacyjnych	221
5. Rozwój i doskonalenie kadr	227
5.1. Istota rozwoju i doskonalenia kadr	227
5.2. Metody rozwojowe	231
5.3. Społeczne aspekty wdrażania systemów zarządzania wiedzą	244
5.3.1. Problem wiedzy w organizacji	244
5.3.2. Wiedza wiedzy nierówna	244

5.3.3. Rodzaje wiedzy.....	245
5.3.4. Wiedza jako komunikacja.....	249
5.3.5. Strukturyzacja wiedzy	249
5.3.6. Ewolucja systemu zarządzania wiedzą.....	260
5.4. Kompetencje i zarządzanie kompetencjami	262
5.5. Klasyfikacja kompetencji	264
5.6. Kompetencje w uczącej się organizacji.....	266
Podsumowanie.....	268
Bibliografia	271
Netografia.....	279