



Spis treści

<i>Podziękowania</i>	11
Wstęp	13
1 Pozycjonowanie rozwoju zasobów ludzkich	17
Wprowadzenie	17
Rezultaty nauki	18
Zdefiniowanie zakresu HRD	18
HRD i strategia organizacyjna	21
HRD w kontekście zmian	26
Strategia i polityka HRD	31
HRD w kontekście międzynarodowym	35
HRD w Wielkiej Brytanii	37
Studium przypadku 1.1. Nauka oparta na pracy w firmie Ginsters	43
Podsumowanie — napięcia w HRD	46
2 Najpopularniejsze obecnie koncepcje	49
Wprowadzenie	49
Rezultaty nauki	50
Przewodnie koncepcje a chwilowa moda	50
Zmienny w czasie charakter koncepcji przewodnich	50

Opracowanie listy najpopularniejszych koncepcji przewodnich.....	52
Dziesięć koncepcji przewodnich w szczegółach.....	57
Studium przypadku 2.1. Komunikowanie wizji	66
Przeanalizuj swoje podejście do HRD	68
Wyniki.....	71
Podsumowanie	72
3 Podejścia do rozwoju zasobów ludzkich	73
Wprowadzenie	73
Rezultaty nauki.....	74
Zarządzanie zasobami ludzkimi	74
Zarządzanie efektywnością	76
Rozwój organizacji	81
Ułatwianie nauki	83
Komunikacja.....	87
Zarządzanie jakością.....	89
Zarządzanie projektem	95
Szkolenie	97
Kreatywność	99
Studium przypadku 3.1. Tetra Pak — nieustanne doskonalenie	100
Podsumowanie	103
4 Nauka	105
Wprowadzenie	105
Rezultaty nauki.....	106
Definicje	106
Elementy składowe nauki.....	108
Konsekwencje dla rozwoju i szkolenia	109
Zarządzanie nauką.....	112
Problemy dotyczące nauki.....	115
Katalizatory nauki	117
Nauka z naukowego punktu widzenia.....	118
Cykl nauki.....	124

Style nauki	126
Samodzielne zarządzanie nauką	127
Nauka przez całe życie	128
Nieustanny rozwój zawodowy	130
Studium przypadku 4.1. Co ukształtowało mnie jako uczącego się?	131
Podsumowanie	131
5 e-learning i nauka mieszana	139
Wprowadzenie	139
Rezultaty nauki.....	140
Definicje	140
Dlaczego e-learning jest istotny?	141
Reakcja rządu	143
Dlaczego nauka mieszana jest istotna?	144
Przodkowie i historia	144
Kluczowe pojęcia.....	145
Procesy.....	145
Kto jest zaangażowany w proces e-learningu i nauki mieszanej?	147
Nauka mieszana	149
Zarządzanie wiedzą.....	150
Studium przypadku 5.1. Massachusetts Institute of Technology	152
Podsumowanie	153
6 Nieustanny rozwój zawodowy	155
Wprowadzenie	155
Rezultaty nauki.....	156
Identyfikacja własnego podejścia do nieustannego rozwoju zawodowego.....	156
Zasady nieustannego rozwoju zawodowego	158
Schemat nieustannego rozwoju zawodowego	160
Czy istnieje inny sposób?	166
Studium przypadku — Kellogg's Europe	167
Studium przypadku 6.1. Rozwój kariery w Kellogg's.....	168
Podsumowanie	170

7	Rozwój zasobów ludzkich i zmiany za pośrednictwem grup	173
	Wprowadzenie	173
	Rezultaty nauki.....	174
	Grupy jako jednostki strategiczne	175
	Rola grup w zmianach	177
	Zarządzanie zmianami za pośrednictwem grup	181
	Kilka koncepcji na temat pracy grup	183
	Wykorzystanie grup do wprowadzania zmian	188
	Odmienne potrzeby grup.....	193
	Studium przypadku 7.1. „We Deliver the Goods” — program zmiany kultury w Reality	195
	Podsumowanie	199
8	Nauka w ramach organizacji	201
	Wprowadzenie	201
	Rezultaty nauki.....	202
	Szybsza nauka a przewaga konkurencyjna.....	202
	Nauka jednopętłowa w Appleyards	203
	Nauka dwupętłowa na przykładzie techników w Appleyards	204
	Nauka wtórna w Chesterfield.....	205
	Epilog historii Franka Lorda i Appleyards of Chesterfield	207
	Wprowadzanie w miejscu pracy zmian zmierzających do stworzenia uczącej się firmy	208
	Budowanie uczącej się firmy w Twoim miejscu pracy	214
	Badanie jedenastu cech uczącej się firmy	217
	Studium przypadku szybko rozwijającej się firmy opartej na wiedzy.....	218
	Studium przypadku 8.1. Nexor — ucząca się firma	219
	Podsumowanie	224
9	Diagnoza i ocena w rozwoju zasobów ludzkich.....	225
	Wprowadzenie	225
	Rezultaty nauki.....	226
	Diagnoza.....	226
	Studium przypadku 9.1. XCL Ltd — diagnoza we współczesnej firmie sektora prywatnego	241

Ocena.....	242
Studium przypadku 9.2. Connexions — otwarty program rozwoju.....	255
Podsumowanie	259
10 Doskonalenie kadry zarządzającej	261
Wprowadzenie	261
Rezultaty nauki.....	262
Definicje	262
Zmiana sposobu myślenia na temat doskonalenia kadry zarządzającej	263
Zmiany i przeszkody w doskonaleniu zarządzania	265
Proces doskonalenia zarządzania i jego zastosowanie w praktyce	267
Specyficzne wymagania na różnych szczeblach zarządzania	268
Studium przypadku 10.1. Village AiD	277
Podsumowanie	279
11 Znaczenie rozwoju zasobów ludzkich (HRD).....	281
Wprowadzenie	281
Rezultaty nauki.....	282
Menedżerowie, zarządzanie i ich związek z kształceniem i rozwojem zasobów ludzkich.....	282
Szkolenie i rozwój zasobów ludzkich	284
Umożliwienie rozwoju organizacji za pomocą odpowiedniej strategii	289
Identyfikowanie potrzeb.....	290
Co chcesz osiągnąć jako menedżer dla siebie, swoich pracowników i współpracowników?	291
Co menedżer powinien wiedzieć o HRD?	292
Kogo musisz poznać?	293
Z czego warto skorzystać?	294
Jako menedżer musisz mieć władzę	297
Być na bieżąco	299
Jak pokierować specjalistami HRD, aby spełnili Twoje oczekiwania	301
Wykorzystanie wiedzy specjalistów HRD do osiągnięcia własnych celów	302
To Ty jesteś klientem	303
Zmienić czyjś sposób myślenia	303

Sposoby kontynuowania nauki	304
Studium przypadku 11.1. Twoja organizacja	305
Podsumowanie	305
12 Nauka w przyszłości	307
Wprowadzenie	307
Rezultaty nauki.....	307
Prognozy na przyszłość	308
Artykuły.....	308
Podsumowanie	314
Skorowidz	315