

Spis treści

Wprowadzenie	9
Rozdział 1. Funkcjonowanie organizacji w gospodarce opartej na wiedzy	13
1.1. Wstęp	13
1.2. Gospodarka oparta na wiedzy	14
1.3. Determinanty rozwoju gospodarki opartej na wiedzy	16
1.4. Wiedza w organizacji	20
1.5. Organizacje uczące się w GOW	27
1.6. Podsumowanie	30
Rozdział 2. Zmiany na rynku pracy a zarządzanie zasobami ludzkimi	31
2.1. Wstęp	31
2.2. Sygnały płynące z rynku pracy	32
2.3. Jakość kapitału ludzkiego a zmiany pokoleniowe	34
2.4. Zmiany w zarządzaniu zasobami ludzkimi warunkowane sytuacją na rynku pracy	38
2.5. Wiedza jako podstawa zarządzania zasobami ludzkimi	41
Rozdział 3. Turkusowa rewolucja w zarządzaniu	45
3.1. Wstęp	45
3.2. Zapowiedź zmian w zarządzaniu – sygnały z badań	46
3.3. Oznaki kryzysu przywództwa	48
3.4. Kierunek zmian w myśleniu o przywództwie	49

3.5. Ewolucja organizacji inspirowana kolejnym etapem rozwoju świadomości	51
3.6. Organizacja ewolucyjnego Turkusu – podsumowanie	53
Rozdział 4. Kapitał ludzki jako wartość innowacyjnych organizacji	56
4.1. Wstęp	56
4.2. Kapitał intelektualny organizacji	57
4.3. Kapitał ludzki-jako element kapitału intelektualnego organizacji	60
4.4. Kapitał ludzki a innowacyjność organizacji	64
4.5. Podsumowanie	68
Rozdział 5. Zarządzanie kapitałem ludzkim stymulujące kreatywność organizacji i udane innowacje	69
5.1. Wstęp	69
5.2. Kapitał ludzki a innowacja	70
5.3. Relacja: innowacja – klient wewnętrzny	73
5.4. Teoretyczne uzasadnienie powstawania oporu	76
5.5. Przyczyny oporu i sposoby zmniejszania barier zmian	79
5.6. Stymulowanie aktywności pracowników jako warunek procesów innowacyjnych	81
5.7. Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania innowacyjne	86
5.8. Podsumowanie	90
Rozdział 6. W kierunku elastycznej organizacji i kapitału ludzkiego – szanse i zagrożenia elastycznych form zatrudnienia. Wyniki badań empirycznych	93
6.1. Wstęp	93
6.2. Typy elastyczności w organizacjach	94
6.3. Pojęcie zatrudnienia elastycznego	95
6.4. Założenia metodologiczne badań	97
6.5. Wyniki badań własnych	98
6.6. Podsumowanie	106
Rozdział 7. Współpraca nauka – biznes w kreowaniu talentów studenckich	109
7.1. Wstęp	109
7.2. Istota talentu i zarządzania talentami	111
7.3. Niedobór talentów w gospodarce opartej na wiedzy	113

7.4. Poszukiwanie i rozwijanie talentów wśród studentów uczelni wyższej – wyzwanie współczesności	115
7.5. Założenia metodologiczne badań	116
7.6. Wyniki badań własnych	118
7.7. Podsumowanie	130
Zakończenie	131
Bibliografia	133
Wykaz tabel	143
Wykaz rysunków	144

Współczesna, dynamicznie zmieniająca się otoczenie, takich zjawisk w organizacjach, sprawiając, że determinowane wartości nie odpowiadają potrzebom tych organizacji, do powodując konieczność redefinicji dotychczasowych wartości i sposobów zarządzania, zwłaszcza w odniesieniu do kapitału ludzkiego. Organizacje i ich funkcjonujący w gospodarce społecznej na wiedzy, a także innych zasoby, odznaczają się odznaczaniem wartości wiedzy oraz jej wykorzystaniem. Organizacje nie są już tylko do przetwarzania wiedzy, ale też jej kreowania, dystrybucji, aktualizacji i przekształcania. Skoro wiedza jest szczególnie cennym zasobem przedsiębiorstwa, coraz bardziej docenia się również ludzi – pracowników, którzy są właścicielami tej wiedzy. Od nich oraz zaradków, jako kierujących organizacją, zależy zarządzanie wiedzą, zatem, czy wiedza ta będzie mogła być efektywnie wykorzystana i wejść w zasoby organizacyjne. Rozwojowi kapitału ludzkiego, a także z tego właściwym kształtowaniem oraz wykorzystaniem w organizacji, może służyć kiedyś stanowi kluczowy zasób organizacji.

Organizacje, odpowiadając na potrzeby i sygnały płynące z otoczenia, dynamicznie zmieniają swoje struktury, ulegając większej statystyczności i regularności. Struktury silnie powoli uderzają w zapewnienie, a także w propozycję, jak proponowały przez E. J. Alous model nowożytnego funkcjonowania organizacji określany jako zarządzanie naukowe.

W pierwszym rozdziale zarysowanym E. J. Alous omówienie organizacji – organizacje oparte na wiedzy zwrócić uwagę na kluczowy wartość wiedzy dla organizacji funkcjonujących we współczesnej gospodarce, określonej wartości wiedzy w gospodarce opartej na wiedzy (GOW). Podkreślono, że wiedza stanowi podstawę w organizacji ludzkiej, a więc kapitał ludzki. Kapitał ludzki stanowi