

SPIS TREŚCI

WSTĘP	9
1. WPROWADZENIE DO PROBLEMATYKI CYFRYZACJI.	
WYZWANIA DLA ZARZĄDZANIA LUDŹMI W ORGANIZACJI	17
1.1. Technologie a zarządzanie w warunkach czwartej rewolucji przemysłowej. Istota Przemysłu 4.0	17
1.2. Przedsiębiorstwo 4.0 – podstawowe pojęcia, zjawiska i procesy oraz kierunki ewolucji	35
1.3. Strategie transformacji cyfrowej przedsiębiorstw	47
1.4. Wpływ implementacji koncepcji Przemysłu 4.0 na zmiany w relacji człowiek–organizacja	57
2. ARCHITEKTURA CYFROWEGO ŚRODOWISKA PRACY	66
2.1. Cyfrowe środowisko pracy – elementy składowe, wyposażenie, czynniki oddziałujące, cechy dominujące	67
2.1.1. Cyfrowe uwarunkowania pracy umysłowej i fizycznej	67
2.1.2. Cyfrowe miejsce świadczenia pracy	70
2.1.3. Czas pracy w warunkach cyfryzacji	76
2.1.4. Forma zespolenia pracy w warunkach cyfryzacji	77
2.2. Praca stacjonarna a praca zdalna	80
2.3. Kryteria podziału pracy przed cyfryzacją i po niej – podobieństwa i różnice	85
2.4. Formy zatrudnienia	91
2.5. Profil kompetencyjny Pracownika 4.0	98
3. SFERA ZACHOWAŃ ORGANIZACYJNYCH	
W PROCESIE CYFRYZACJI	103
3.1. Człowiek jako jednostka wobec wyzwań cyfryzacji – adaptacja, szanse i bariery	103

3.2. Przywództwo w procesie transformacji cyfrowej – style kierowania, cechy i umiejętności, funkcje i role menedżerskie	109	7.2.5. Ocenianie pracowników	202
3.3. Zarządzanie w środowisku wirtualnych zespołów rozproszonych – komunikacja, motywacja, współpraca	121	7.2.6. Organizacja pracy i komunikacja w zespole wirtualnym	202
4. TECHNOLOGIE I NARZĘDZIA CYFRYZACJI ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI	145	7.2.7. Wady i zalety pracy w międzynarodowym zespole wirtualnym	204
4.1. Zintegrowany system zarządzania zasobami ludzkimi – ujęcie cyberfizyczne	145	7.3. Lingaro – studium przypadku	205
4.2. Nowoczesne technologie cyfryzacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi	150	7.3.1. Nowa siedziba – autentycznie realizowane wartości	206
4.2.1. Technologia <i>big data</i> i metody analizy danych	150	7.3.2. Lingaro a pandemia COVID-19	209
4.2.2. Sztuczna inteligencja	153	7.3.3. Kluczowe wartości Lingaro	211
4.2.3. Technologia <i>robotic process automation</i>	155	7.3.4. Lingaro – procesy HR	212
4.3. Narzędzia zarządzania pracownikami – systemy, aplikacje, procesy i procedury	156	7.3.5. Opinie z internetu	224
5. CYFROWA TRANSFORMACJA DZIAŁU HR – PODEJŚCIE STRATEGICZNE	159	ZAKOŃCZENIE – KIERUNKI ROZWOJU CYFRYZACJI ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI	225
5.1. HR – strategiczny partner zarządu przedsiębiorstwa	159	BIBLIOGRAFIA	231
5.2. Nowe role i kompetencje specjalistów HR	169	SŁOWNIK WAŻNIEJSZYCH POJĘĆ	250
6. AUTOMATYZACJA I DIGITALIZACJA ZADAŃ REALIZOWANYCH PRZEZ DZIAŁY HR	179	INDEKS	256
6.1. Obszary automatyzacji i digitalizacji procesów HR	179		
6.1.1. Nowe technologie w rekrutacji i selekcji	179		
6.1.2. Nowe technologie w nauce i rozwoju pracowników	183		
6.1.3. Nowe technologie w <i>employee journey</i>	184		
6.1.4. Nowe technologie w zaangażowaniu i <i>well-being</i> w miejscu pracy ...	187		
6.2. Korzyści i zagrożenia wynikające z automatyzacji i digitalizacji procesów HR	188		
7. IMPLEMENTACJA CYFRYZACJI ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI – DOBRE PRAKTYKI W PRZEDSIĘBIORSTWACH	190		
7.1. Wykorzystanie wirtualnej i rozszerzonej rzeczywistości w procesie doskonalenia pracowników na przykładzie przemysłu wydobywczego	190		
7.2. Praca w międzynarodowym zespole wirtualnym w branży motoryzacyjnej na przykładzie specjalisty ds. zakupów seryjnych	197		
7.2.1. Dobór pracowników do zespołu wirtualnego	198		
7.2.2. Wdrażanie do pracy	199		
7.2.3. Doskonalenie pracowników	200		
7.2.4. Aktywizowanie członków zespołu wirtualnego	201		