

Spis treści

Wstęp	8
Rozdział 1. Istota i kontekst międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi	
<i>Aleksy Pocztowski</i>	11
Przedsiębiorstwo międzynarodowe jako obszar <i>zarządzania</i> zasobami ludzkimi	11
Przesłanki rozwoju międzynarodowego <i>zarządzania</i> zasobami ludzkimi	14
Pojęcie i cechy międzynarodowego <i>zarządzania</i> zasobami ludzkimi. . .	16
Wpływ postawy kierownictwa wobec umiędzynarodowienia na zarządzanie zasobami ludzkimi.....	25
Międzynarodowa kadra menedżerska.....	31
Rozdział 2. Strategiczne aspekty międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi	
<i>Aleksy Pocztowski</i>	37
Pojęcie strategii <i>zarządzania</i> zasobami ludzkimi.....	37
Strategie konkurowania przedsiębiorstw na rynkach międzynarodowych.....	39
Czynniki determinujące strategię <i>zarządzania</i> zasobami ludzkimi na rynku międzynarodowym.....	42
Strategiczne konfiguracje w międzynarodowym zarządzaniu zasobami ludzkimi	44
Strategiczna rola działu zasobów ludzkich.....	51
Rozdział 3. Kulturowy wymiar międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi	
<i>Grażyna Krupińska, Katarzyna Stobińska</i>	57
Przyczyny zainteresowania kulturą organizacyjną	57
Perspektywa kulturowa w analizie organizacji	59
Kultura organizacyjna w perspektywie porównawczej	61

Podstawowe wymiary kultury organizacyjnej.....	63
Strategiczne znaczenie kultury organizacyjnej	70
Kultura organizacyjna a jednostka.....	76
Uwagi końcowe	78
 Rozdział 4. Proces zatrudniania w przedsiębiorstwach międzynarodowych	
<i>Natalia Potoczek</i>	81
Uwarunkowania procesu rekrutacji	81
Rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna w przedsiębiorstwach międzynarodowych	84
Metody i techniki selekcji kandydatów do pracy	87
Ekspatriacja i repatriacja pracowników	93
 Rozdział 5. Międzynarodowe aspekty komunikowania się w organizacji	
<i>Ślawomir Winch</i>	99
Istota komunikowania się w organizacji	99
Perswazja w procesie komunikowania się.....	103
Techniki perswazyjne Polaków na tle przedstawicieli innych narodów	106
 Rozdział 6. Wynagradzanie w przedsiębiorstwach międzynarodowych	
<i>Barbara Czarnecka</i>	115
Znaczenie wynagradzania w przedsiębiorstwach międzynarodowych	115
Formuły tworzenia pakietów wynagrodzeń.....	117
Stosowanie w praktyce formuł tworzenia pakietów wynagrodzeń ...	125
Dodatki i premie z tytułu pracy za granicą.....	126
Ubezpieczenia społeczne, emerytalne i medyczne pracowników firm międzynarodowych.....	134
Podatkowe aspekty wynagradzania ekspatriantów.....	135
Strategie wynagradzania pracowników w firmach międzynarodowych	138
 Rozdział 7. Rozwój personelu i kariera międzynarodowa	
<i>Alicja Mis</i> !	143
Znaczenie rozwoju personelu w międzynarodowym <i>zarządzaniu</i> zasobami ludzkimi	143
Szkolenie i trening personelu jako metoda zapobiegania niepowodzeniom w pracy za granicą.....	145
Cykl szkolenia i rozwoju ekspatriantów	147
Systemy <i>zarządzania</i> karierą w organizacjach międzynarodowych ...	151
Kształtowanie karier zawodowych przez pracowników	154
Kształtowanie karier międzynarodowych	156
Uwagi końcowe	159

Rozdział 8. Międzynarodowe zbiorowe stosunki pracy	
<i>Bogusława Urbaniak</i>	163
Istota zbiorowych stosunków pracy	163
Strony zbiorowych stosunków pracy	167
Modele zbiorowych stosunków pracy	174
Europejski korporatyzm.....	181
Układy zbiorowe pracy	184
Partycypacja pracownicza.....	188
Modele zbiorowych stosunków pracy a zarządzanie	
zasobami ludzkimi	190
Przyszłość zbiorowych stosunków pracy	195
Rozdział 9. Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach	
międzynarodowych działających w Polsce	
<i>Joanna Purgal</i>	207
Rola i znaczenie funkcji personalnej.....	208
Procesy zarządzania zasobami ludzkimi	214
Wykorzystywanie narzędzi informatycznych	
w zarządzaniu zasobami ludzkimi	226
Wnioski płynące z badań.....	227