
Spis treści

Wstęp	7
1.	
Koncepcja kapitału ludzkiego. Od zarządzania personelem do zarządzania kapitałem ludzkim	13
1.1. Prekursorzy koncepcji zarządzania ludźmi	14
1.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi	24
1.3. Model kapitału ludzkiego	29
2.	
Zarządzanie talentami	36
2.1. Talent – dylematy definicyjne	37
2.2. Istota i cele zarządzania talentami	43
2.3. Implementacja koncepcji zarządzania talentami w praktyce	51
2.4. Zintegrowany model zarządzania talentami	55
2.5. Zarządzanie talentami – potencjalne trudności i bariery	57
3.	
Positive Organizational Scholarship. Zarządzanie ludźmi w pozytywnej organizacji	61
3.1. Psychologia pozytywna źródłem Positive Organizational Scholarship	63
3.2. Rodowód Positive Organizational Scholarship w naukach ekonomicznych	66
3.3. Specyfika koncepcji Positive Organizational Scholarship na tle innych subdyscyplin w naukach o zarządzaniu	69
3.4. Perspektywy wykorzystania teorii Positive Organizational Scholarship w praktyce zarządzania	74

4.	
Koncepcja empowermentu	76
4.1. Partycypacja w zarządzaniu jako źródło empowermentu	77
4.2. Empowerment – istota i cele	82
4.3. Kultura zaufania jako podstawa empowermentu	85
4.4. Wdrażanie empowermentu – potencjalne ograniczenia i bariery	89
5.	
Koncepcja zaangażowania. Zarządzanie przez zaangażowanie	92
5.1. Zaangażowanie – aspekty psychologiczne i organizacyjne	93
5.2. Zarządzanie przez zaangażowanie	97
5.3. Zarządzanie przez zaangażowanie a energia organizacyjna	100
5.4. Mierniki zaangażowania	105
6.	
Zarządzanie różnorodnością kulturową	110
6.1. Różnorodność kulturowa w organizacjach	111
6.2. Pojęcie i rozwój idei zarządzania różnorodnością kulturową	113
6.3. Korzyści skutecznego zarządzania różnorodnością kulturową	116
6.4. Niebezpieczeństwa wynikające z różnorodności kulturowej kadry	119
6.5. Implementacja zarządzania różnorodnością kulturową w organizacjach	121
7.	
Zarządzanie wiekiem	131
7.1. Zarządzanie wiekiem na tle koncepcji zarządzania różnorodnością	131
7.2. Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem	139
7.3. Potencjalne korzyści i trudności zarządzania wiekiem w organizacjach	146
8.	
Coaching, mentoring, tutoring – nowe metody doskonalenia kapitału ludzkiego	153
8.1. Coaching jako partnerska forma doskonalenia kadr	154
8.2. Mentoring – proces wszechstronnego rozwoju zawodowego i osobistego	161
8.3. Tutoring jako metoda doskonalenia liderów	165
8.4. W drodze do doskonałości kapitału ludzkiego	170
Bibliografia	173