

Spis treści

Wprowadzenie

Waga i użyteczność zarządzania zasobami ludzkimi w XXI w.	9
---	----------

Rozdział 1

Zarządzanie zasobami ludzkimi w gospodarce globalnej	13
1.1. Planowanie zasobów ludzkich w sytuacji globalnej konkurencji .	13
1.1.1. Zarządzanie zasobami ludzkimi w globalnym otoczeniu	13
1.1.2. Strategia organizacji a strategia zarządzania zasobami ludzkimi ..	20
1.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi w gospodarce polskiej	26
1.2.1. Przemiany gospodarczo-ustrojowe i ich konsekwencje społeczne	26
1.2.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi w świetle polskiego i międzyna- rodowego ustawodawstwa	34
1.2.3. Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Strategia ogólna firmy a strategia personalna	41
1.2.4. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji restrukturyzacji przedsiębiorstwa	50

Rozdział 2

Planowanie i organizowanie zasobów ludzkich w organizacji	57
2.1. Planowanie zasobów ludzkich	57
2.1.1. Strategia organizacji a strategia planowania zasobów ludzkich	62

2.1.2. Metody planowania zasobów ludzkich	63
2.2. Pozyskiwanie pracowników	66
2.2.1. Istota doboru pracowników	66
2.2.2. Rekrutacja zasobów ludzkich	70
2.2.3. Zapewnienie równych szans w dostępie do pracy	75
2.2.4. Selekcja zasobów ludzkich	79

Rozdział 3

Uczestnictwo w organizacji — adaptacja i integracja pracownicza ..	83
3.1. Wprowadzenie do pracy	83
3.2. Wprowadzenie do kultury organizacji	88
3.2.1. Szkolenie jako element adaptacji pracowniczej i przyswajania kultury organizacyjnej	94
3.2.2. Adaptacja w grupie pracowniczej	101

Rozdział 4

Motywowanie do pracy	106
4.1. Istota motywacji pracowniczej	106
4.2. Motywacyjna funkcja oceny pracowniczej	111
4.3. Motywacyjna funkcja wynagrodzeń. Pożądane kierunki zmian	119
4.3.1. Wycena pracy	120
4.3.2. Funkcje wynagradzania za pracę	123
4.3.3. Tradycyjne i nowoczesne formy wynagrodzeń	125

Rozdział 5

Motywacyjna funkcja szkoleń i zarządzania karierą	132
5.1. Szkolenie jako czynnik sukcesu organizacji	132
5.2. Inwestowanie w ludzi — standard brytyjski	137
5.3. Szkolenie pracowników w polskich realiach gospodarczych	140
5.4. Kariera i jej funkcja motywacyjna	145
5.4.1. Rozumienie kariery zawodowej	145
5.4.2. Budowanie kariery. Osobowość, środowisko a kariera	148
5.4.3. Zarządzanie karierą	153

Rozdział 6

Uczestnictwo pracownicze w systemie organizacji pracy i sferze zarządzania organizacją	162
6.1. Motywacyjne aspekty organizacji pracy	162
6.1.1. Wzbogacanie treści pracy. Autonomiczne grupy pracownicze	167

6.2.	Partycypacja pracownicza źródłem motywacji	173
6.2.1.	Partycypacja pracownicza w krajach zachodnich	176
6.2.2.	Partycypacja pracownicza w Polsce	182

Rozdział 7

Rola kadry kierowniczej w procesie zarządzania zasobami ludzkimi		191
7.1.	Kierownik na przełomie wieków	191
7.2.	Równościowe aspekty w sferze zarządzania. Kobiety w zarządzaniu	199
7.3.	Menedżer międzynarodowy. Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi	206
7.4.	Kadra kierownicza kreatorem bezpieczeństwa pracy i promocji zdrowia	211
7.4.1.	Międzynarodowe doświadczenia w sferze zapewnienia bezpieczeństwa pracy i promocji zdrowia	214
7.4.2.	Krajowe doświadczenia w sferze promocji zdrowia	220
7.5.	Uczestnictwo kierowników w procesie zarządzania zasobami ludzkimi	226

Rozdział 8

Spoleczno-ekonomiczne skutki niewłaściwego zarządzania zasobami ludzkimi w świetle doświadczeń światowych		228
8.1.	Wartość zasobów ludzkich	228
8.2.	Dysfunkcje w sferze zarządzania zasobami ludzkimi	230
8.2.1.	Postawy pracownicze i ich wpływ na wyniki ekonomiczne organizacji	230
8.2.2.	Koszty błędów popełnianych w procesie rekrutacji, selekcji i wprowadzenia do pracy	233
8.2.3.	Koszty błędów popełnianych w procesie wynagradzania	235
8.2.4.	Straty ponoszone z tytułu braku dbałości o zdrowie pracowników	236
8.2.5.	Straty wynikające ze stosowania praktyk dyskryminacyjnych	238

Rozdział 9

Od dysfunkcji do standardów zarządzania zasobami ludzkimi w świetle doświadczeń polskich		241
9.1.	Dysfunkcje w sferze zarządzania zasobami ludzkimi na poziomie sprawowania władzy	241
9.2.	Dysfunkcje w sferze zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach	243
9.2.1.	Dysfunkcje w procesie doboru pracowników	243

9.2.2. Dysfunkcje w procesie oceniania pracowników	245
9.2.3. Dysfunkcje w procesie szkolenia i rozwoju	245
9.2.4. Dysfunkcje w procesie wynagradzania	247
9.2.5. Dysfunkcje w sferze partycypacji pracowniczej	248
9.3. Dobre praktyki zarządzania zasobami ludzkimi	249
9.4. Standardy w zarządzaniu zasobami ludzkimi	251
Podsumowanie	
Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec wyzwań XXI w.	256
Pożądane kierunki zmian w globalnym zarządzaniu zasobami ludzkimi	256
Zarządzanie wielokulturowymi zasobami pracy	257
Zarządzanie zasobami ludzkimi nowej generacji	259
Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach kryzysu pracy	259
Kierunki zmian w sferze zarządzania zasobami ludzkimi na poziomie organizacji	260
Bibliografia	264