
Spis treści

WSTĘP 21

CZĘŚĆ I PRAKTYKA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI 23

ROZDZIAŁ 1 ISTOTA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI (ZZL) 25

- Kluczowe pojęcia i terminy 25
- Cele edukacyjne 26
- Wprowadzenie – koncepcja ZZL 26
- Definicja ZZL 28
- Filozofia zarządzania zasobami ludzkimi 29
- Teorie leżące u podstaw zarządzania zasobami ludzkimi 29
- Zastrzeżenia wobec pierwotnej koncepcji ZZL 32
- Modele ZZL 33
- Zarządzanie zasobami ludzkimi współcześnie 36
- Pytania 37
- Bibliografia 38

ROZDZIAŁ 2 STRATEGICZNE ZZL 40

- Kluczowe pojęcia i terminy 40
- Cele edukacyjne 41
- Wprowadzenie 41
- Podstawowe pojęcia strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi 42
- Natura strategicznego ZZL 44
- Cele strategicznego ZZL 45
- Krytyka koncepcji strategicznego ZZL 46
- Koncepcja strategicznego ZZL w oparciu o zasoby 47
- Dopasowanie strategiczne 49
- Różne spojrzenia na strategiczne ZZL 49
- Strategie HR 54
- Pytania 60
- Bibliografia 60

ROZDZIAŁ 3 PRAKTYCZNA REALIZACJA ZZL – SYSTEMY I ROLE 63

- Kluczowe pojęcia i terminy 63
- Cele edukacyjne 63
- Wprowadzenie 64

Architektura ZZL	64
System ZZL	64
Model realizacji funkcji zarządzania zasobami ludzkimi	66
Rola i organizacja działu HR	66
Pomiar skuteczności działu HR	70
Role specjalistów HR	72
Odgrywanie roli specjalistów HR	76
Rola menedżerów operacyjnych we wdrażaniu polityki dotyczącej zasobów ludzkich	79
Pytania	82
Bibliografia	82

ROZDZIAŁ 4 WPLYW ZZL NA WYNIKI ORGANIZACJI 85

Kluczowe pojęcia i terminy	85
Cele edukacyjne	85
Wprowadzenie	86
Wpływ ZZL	86
W jaki sposób ZZL wywiera wpływ	87
Tworzenie kultury wysokiej wydajności	90
Efektywny system pracy (HPWS)	91
Zarządzanie wydajnością	93
Wkład ZZL	94
Pytania	95
Bibliografia	96

ROZDZIAŁ 5 ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM 98

Kluczowe pojęcia i terminy	98
Cele edukacyjne	98
Wprowadzenie	99
Natura kapitału ludzkiego	99
Pojęcie kapitału ludzkiego	99
Elementy kapitału ludzkiego	101
Podejścia do zarządzania ludźmi wypływające z teorii kapitału ludzkiego	102
Pomiar kapitału ludzkiego	102
Raportowanie na temat kapitału ludzkiego	105
Wprowadzanie ZKL	106
Pytania	108
Bibliografia	108

ROZDZIAŁ 6 ZARZĄDZANIE WIEDZĄ 109

Kluczowe pojęcia i terminy	109
Cele edukacyjne	109
Wprowadzenie	110
Pojęcie wiedzy	110
Definicja zarządzania wiedzą	111
Strategie zarządzania wiedzą	112
Zagadnienia dotyczące zarządzania wiedzą	113
Wkład działu HR w zarządzanie wiedzą	114
Pytania	116
Bibliografia	116

ROZDZIAŁ 7 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI OPARTE NA KOMPETENCJACH 118

Kluczowe pojęcia i terminy	118
Cele edukacyjne	118
Wprowadzenie	119
Definicja kompetencji	119
Struktury kompetencji	122
Wykorzystanie kompetencji	122
Zastosowanie zarządzania zasobami ludzkimi opartego na kompetencjach	123
Tworzenie struktur kompetencji	124
Kompetencje a inteligencja emocjonalna	126

Pytania	127
Bibliografia	128
ROZDZIAŁ 8 ETYCZNY WYMIAR ZZL 129	
Kluczowe pojęcia i terminy	129
Cele edukacyjne	129
Wprowadzenie	130
Co oznacza etyka i czym się zajmuje?	130
Natura etycznych decyzji i ocen	130
Ramy etyczne	131
Teoria sprawiedliwego traktowania	132
Sprawiedliwość	132
Wskazówki etyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi	133
Dylematy etyczne	137
Etyczna rola zarządzania zasobami ludzkimi	138
Pytania	140
Bibliografia	141
ROZDZIAŁ 9 SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU 143	
Kluczowe pojęcia i terminy	143
Cele edukacyjne	143
Wprowadzenie	143
Definicja społecznej odpowiedzialności biznesu	144
Definicja strategicznej CSR	145
Działania z zakresu CSR	145
Uzasadnienie CSR	147
Pogląd przeciwny	147
Korzyści z CSR	148
Podstawa tworzenia strategii CSR	148
Pytania	150
Bibliografia	150
CZĘŚĆ II LUDZIE I ORGANIZACJE 153	
ROZDZIAŁ 10 ZACHOWANIE ORGANIZACYJNE 155	
Kluczowe pojęcia i terminy	155
Cele edukacyjne	156
Wprowadzenie	156
Definicja zachowania organizacyjnego	156
Źródła i zastosowania teorii zachowania organizacyjnego	157
Jak działają organizacje	157
Kultura organizacyjna (korporacyjna)	159
Klimat organizacyjny	164
Procesy organizacyjne	164
Cechy osobowościowe	166
Implikacje teorii zachowania organizacyjnego z punktu widzenia specjalistów ZZL	171
Pytania	174
Bibliografia	174
ROZDZIAŁ 11 PROJEKTOWANIE SYSTEMU, ORGANIZACJI I STANOWISKA PRACY 176	
Kluczowe pojęcia i terminy	176
Cele edukacyjne	177
Wprowadzenie	177
Projektowanie procesu pracy	178
Projektowanie organizacyjne	185
Projektowanie stanowiska pracy	188
Kształtowanie roli	192
Pytania	194
Bibliografia	195

ROZDZIAŁ 12 ROZWÓJ ORGANIZACJI 196

- Kluczowe pojęcia i terminy 196
- Cele edukacyjne 197
- Wprowadzenie 197
- Definicja rozwoju organizacji 197
- Charakter rozwoju organizacji 197
- Historia rozwoju organizacji 198
- Strategia rozwoju organizacji 203
- Diagnoza organizacji 204
- Programy rozwoju organizacji 206
- Wnioski dotyczące dziedziny rozwoju organizacji 208
- Pytania 210
- Bibliografia 210

CZĘŚĆ III CZYNNIKI WPLYWAJĄCE NA ZACHOWANIE PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJI 213**ROZDZIAŁ 13 MOTYWACJA 215**

- Kluczowe pojęcia i terminy 215
- Cele edukacyjne 215
- Wprowadzenie 216
- Znaczenie motywacji 216
- Typy motywacji 217
- Teoria motywacji 217
- Motywacja i satysfakcja z wykonywanej pracy 227
- Motywacja i pieniądze 228
- Strategie motywacji 229
- Pytania 231
- Bibliografia 231

ROZDZIAŁ 14 POCZUCIE PRZYNALEŻNOŚCI 234

- Kluczowe pojęcia i terminy 234
- Cele edukacyjne 234
- Wprowadzenie 235
- Znaczenie poczucia przynależności do organizacji 235
- Znaczenie przynależności 235
- Przynależność a zaangażowanie 236
- Krytyka koncepcji przynależności 237
- Czynniki poczucia przynależności 239
- Opracowywanie strategii przynależności 239
- Pytania 241
- Bibliografia 242

ROZDZIAŁ 15 ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW 244

- Kluczowe pojęcia i terminy 244
- Cele edukacyjne 244
- Wprowadzenie 245
- Znaczenie zaangażowania pracowników 245
- Teoria zaangażowania 246
- Składniki zaangażowania pracowników 247
- Czynniki napędzające zaangażowanie pracowników 248
- Rezultaty zaangażowania 249
- Zwiększanie zaangażowania pracowników 250
- Wzmacnianie zaangażowania w wykonywaną pracę 250
- Wzmacnianie zaangażowania organizacyjnego 253
- Wypalenie zawodowe 254
- Pomiar zaangażowania 254
- Wnioski 255
- Pytania 257
- Bibliografia 258

CZĘŚĆ IV POZYSKIWANIE ZASOBÓW LUDZKICH 261**ROZDZIAŁ 16 STRATEGIA POZYSKIWANIA ZASOBÓW LUDZKICH 263**

- Kluczowe pojęcia i terminy 263
- Cele edukacyjne 263
- Wprowadzenie 263
- Cele strategii pozyskiwania zasobów ludzkich 264
- Strategiczne podejście ZZL do pozyskiwania zasobów 264
- Strategiczne dopasowanie w pozyskiwaniu zasobów ludzkich 265
- Łączenie strategii i działań związanych z pozyskiwaniem zasobów 265
- Składniki strategii pozyskiwania zasobów ludzkich 266
- Pytania 268
- Bibliografia 268

ROZDZIAŁ 17 PLANOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH 269

- Kluczowe pojęcia i terminy 269
- Cele edukacyjne 269
- Wprowadzenie 270
- Definicja planowania zasobów ludzkich 270
- Częstotliwość stosowania planowania zasobów ludzkich 271
- Związek między planowaniem zasobów ludzkich a planowaniem biznesowym 271
- Uzasadnienie planowania zasobów ludzkich 271
- Problemy związane z planowaniem zasobów ludzkich 272
- Systematyczne podejście do planowania zasobów ludzkich 272
- Pytania 279
- Bibliografia 279

ROZDZIAŁ 18 REKRUTACJA I SELEKCJA 280

- Kluczowe pojęcia i terminy 280
- Cele edukacyjne 280
- Wprowadzenie 281
- Proces rekrutacji i selekcji 281
- Definiowanie wymagań 281
- Przyciąganie kandydatów 283
- Przegląd aplikacji 291
- Metody selekcji 294
- Sposób organizacji rozmowy 295
- Wstępna oferta i pozyskanie referencji 300
- Weryfikacja aplikacji 301
- Potwierdzenie oferty 302
- Kontynuacja (aklimatyzacja pracownika) 302
- Radzenie sobie z problemami rekrutacyjnymi 302
- Pytania 305
- Bibliografia 305

ROZDZIAŁ 19 PRAKTYKA POZYSKIWANIA ZASOBÓW LUDZKICH 306

- Kluczowe pojęcia i terminy 306
- Cele edukacyjne 306
- Wprowadzenie 307
- Propozycja wartości dla pracowników 307
- Marka pracodawcy 308
- Rotacja pracowników 309
- Planowanie retencji (zapobieganie odejściom pracowników) 312
- Zarządzanie absencją 315
- Wprowadzenie pracownika 318
- Zwolnienie z organizacji 320
- Pytania 323
- Bibliografia 323

ROZDZIAŁ 20 ZARZĄDZANIE TALENTAMI 325

- Kluczowe pojęcia i terminy 325
- Cele edukacyjne rozdziału 325
- Wprowadzenie 326
- Definicja zarządzania talentami 326
- Proces zarządzania talentami 330
- Strategia zarządzania talentami 332
- Tendencje w zarządzaniu talentami 333
- Zarządzanie karierą 334
- Planowanie sukcesji zarządzania 340
- Pytania 342
- Bibliografia 343

CZĘŚĆ V UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ 345**ROZDZIAŁ 21 STRATEGICZNE UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ 347**

- Kluczowe pojęcia i terminy 347
- Cele edukacyjne 347
- Wprowadzenie 348
- Definicja uczenia się i rozwoju 348
- Definicja strategicznego uczenia się i rozwoju 349
- Cele strategicznego uczenia się i rozwoju 349
- Filozofia uczenia się i rozwoju 350
- Ekonomiczne uzasadnienie uczenia się i rozwoju 350
- Wpływ uczenia się i rozwoju na wyniki organizacji 351
- Strategie uczenia się i rozwoju 351
- Pytania 353
- Bibliografia 354

ROZDZIAŁ 22 PROCES UCZENIA SIĘ I ROZWOJU 355

- Kluczowe pojęcia i terminy 355
- Cele edukacyjne 355
- Wprowadzenie 356
- Jak ludzie się uczą 356
- Implikacje teorii i koncepcji dotyczących uczenia się 360
- Uczenie się w ramach organizacji 361
- Pojęcie organizacji uczącej się 363
- Uczenie się samodzielne (samodzielnie kierowane) 364
- Pytania 366
- Bibliografia 366

ROZDZIAŁ 23 PRAKTYKA UCZENIA SIĘ I ROZWOJU 367

- Kluczowe pojęcia i terminy 367
- Cele edukacyjne 368
- Wprowadzenie 368
- Określenie potrzeb szkoleniowych 368
- Podejścia do uczenia się i rozwoju 372
- Wzbogacanie uczenia się w miejscu pracy 374
- Szkolenie 377
- Planowanie i realizowanie programów oraz wydarzeń dotyczących uczenia się 380
- Uczenie się mieszane 380
- Ocena uczenia się 381
- Odpowiedzialność za realizację uczenia się 384
- Pytania 390
- Bibliografia 390

ROZDZIAŁ 24 UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ KADRY KIEROWNICZEJ 392

- Kluczowe pojęcia i terminy 392
- Cele edukacyjne 392
- Wprowadzenie 393
- Definicja programów rozwoju przywództwa i umiejętności kierowniczych 393

Charakter przywództwa i umiejętności kierowniczych	393
Porównanie rozwoju umiejętności przywódczych i rozwoju umiejętności kierowniczych	395
Rozwijanie umiejętności przywódczych	396
Rozwój umiejętności kierowniczych	397
Kryteria rozwijania umiejętności przywódczych i umiejętności kierowniczych	401
Pytania	402
Bibliografia	402

CZĘŚĆ VI WYDAJNOŚĆ I WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW 405

ROZDZIAŁ 25 ZARZĄDZANIE WYDAJNOŚCIĄ 407

Kluczowe pojęcia i terminy	407
Cele edukacyjne	407
Wprowadzenie	408
Podstawa zarządzania wydajnością	408
Cele zarządzania wydajnością	410
Cykl zarządzania wydajnością	411
Problemy związane z zarządzaniem wydajnością	420
Wpływ zarządzania wydajnością na wydajność	421
Zarządzanie wydajnością jako proces wynagradzania	424
Ocena 360 stopni	425
Wprowadzanie zarządzania wydajnością	425
Pytania	431
Bibliografia	431

ROZDZIAŁ 26 ZARZĄDZANIE WYNAGRODZENIAMI – STRATEGIE I SYSTEMY WYNAGRODZEŃ 433

Kluczowe pojęcia i terminy	433
Cele edukacyjne	433
Wprowadzenie	433
Filozofia wynagradzania	434
Strategia wynagrodzeń	436
System wynagrodzeń	441
Pytania	445
Bibliografia	445

ROZDZIAŁ 27 PRAKTYKA ZARZĄDZANIA WYNAGRODZENIAMI 446

Kluczowe pojęcia i terminy	446
Cele edukacyjne	447
Wprowadzenie	447
Definicja zarządzania wynagrodzeniami	447
Cele zarządzania wynagrodzeniami	448
Określenie wysokości płacy	448
Wycena rynkowa	449
Zarządzanie stawkami bazowymi	452
Płaca uwarunkowana sytuacyjnie	456
Sposoby wyrażania uznania dla pracowników	461
Świadczenia pracownicze	462
Ocena polityki i praktyki wynagrodzeń	462
Praktyczne zarządzanie wynagrodzeniami	465
Pytania	470
Bibliografia	471

ROZDZIAŁ 28 WYNAGRADZANIE SPECJALNYCH GRUP PRACOWNIKÓW 473

Kluczowe pojęcia i terminy	473
Cele edukacyjne	473
Wprowadzenie	474
Wynagradzanie dyrektorów i kadry kierowniczej	474

Wynagradzanie pracowników wiedzy	478
Zarządzanie wynagrodzeniami pracowników działów sprzedaży i obsługi klienta	479
Wynagrodzenie pracowników fizycznych	482
Pytania	486
Bibliografia	486

CZĘŚĆ VII STOSUNKI PRACY 487

ROZDZIAŁ 29 STRATEGICZNE STOSUNKI PRACY 489

Kluczowe pojęcia i terminy	489
Cele edukacyjne	489
Wprowadzenie	490
Proces stosunków pracy	490
Podstawa stosunków pracy	490
Polityka stosunków pracy	491
Strategie stosunków pracy	492
Klimat stosunków pracy	493
Zarządzanie z udziałem związków zawodowych	494
Zarządzanie bez udziału związków zawodowych	496
Wdrożenie strategii stosunków pracy	496
Pytania	497
Bibliografia	498

ROZDZIAŁ 30 STOSUNEK PRACY 499

Kluczowe pojęcia i terminy	499
Cele edukacyjne	499
Wprowadzenie	499
Charakter stosunku pracy	500
Podstawa stosunku pracy	501
Teoria procesu pracy i stosunek pracy	501
Umowy o stosunku pracy	502
Zarządzanie stosunkiem pracy	502
Budowanie klimatu zaufania	503
Pytania	505
Bibliografia	505

ROZDZIAŁ 31 KONTRAKT PSYCHOLOGICZNY 507

Kluczowe pojęcia i terminy	507
Cele edukacyjne	507
Wprowadzenie	507
Definicja kontraktu psychologicznego	508
Znaczenie kontraktu psychologicznego	508
Kontrakt psychologiczny a stosunek pracy	509
Jak kształtują się kontrakty psychologiczne	509
Problem z kontraktami psychologicznymi	509
Rozwój i utrzymanie pozytywnego kontraktu psychologicznego	510
Pytania	511
Bibliografia	512

ROZDZIAŁ 32 PRAKTYKA STOSUNKÓW PRZEMYSŁOWYCH 513

Kluczowe pojęcia i terminy	513
Cele edukacyjne	513
Wprowadzenie	514
Członkostwo w związkach zawodowych	514
Uznawanie związków zawodowych	514
Rokowania zbiorowe	515
Porozumienia zbiorowe	516
Procesy nieformalne w stosunkach pracy	518
Pytania	520
Bibliografia	520

ROZDZIAŁ 33 GŁOS PRACOWNICZY 521

- Kluczowe pojęcia i terminy 521
- Cele edukacyjne 521
- Wprowadzenie 521
- Znaczenie głosu pracowniczego 522
- Elementy głosu pracowniczego 522
- Metody wyrażania głosu pracowniczego 523
- Sposoby wyrażania głosu pracowniczego 523
- Poziomy głosu pracowniczego 524
- Etapy głosu pracowniczego 524
- Skuteczność głosu pracowniczego 525
- Planowanie głosu pracowniczego 526
- Pytania 527
- Bibliografia 527

ROZDZIAŁ 34 KOMUNIKOWANIE SIĘ Z PRACOWNIKAMI 529

- Kluczowe pojęcia i terminy 529
- Cele edukacyjne 529
- Wprowadzenie 529
- Znaczenie komunikacji z pracownikami 530
- Co powinno być przedmiotem komunikacji? 530
- Podejścia do komunikacji 530
- Metody komunikacji 531
- Strategia komunikowania się z pracownikami 533
- Pytania 534
- Bibliografia 534

CZĘŚĆ VIII DOBROSTAN PRACOWNIKÓW 535**ROZDZIAŁ 35 PRAKTYKA ZAPEWNIENIA DOBROSTANU PRACOWNIKÓW 537**

- Kluczowe pojęcia i terminy 537
- Cele edukacyjne 537
- Wprowadzenie 538
- Powody, dla których należy dbać o dobrostan pracowników 538
- Środowisko pracy 538
- Zachowanie kadry zarządzającej 538
- Równowaga między życiem zawodowym a osobistym 539
- Zarządzanie stresem 539
- Molestowanie seksualne 540
- Zastraszanie 542
- Indywidualne świadczenia dla pracowników 542
- Zbiorowe świadczenia dla pracowników 543
- Pytania 545
- Bibliografia 545

ROZDZIAŁ 36 BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY 546

- Kluczowe pojęcia i terminy 546
- Cele edukacyjne 546
- Wprowadzenie 547
- Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy 547
- Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy 548
- Ocena ryzyka 549
- Audyty bezpieczeństwa i higieny pracy 551
- Kontrole bezpieczeństwa i higieny pracy 552
- Zapobieganie wypadkom 553
- Programy ochrony zdrowia w pracy 553
- Pomiar funkcjonowania przedsiębiorstwa w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy 554
- Komunikowanie potrzeby ulepszenia działań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy 555
- Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy 556

Organizowanie strategii i działań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy	556
Pytania	558

CZĘŚĆ IX MIĘDZYNARODOWE ZZZL 559

ROZDZIAŁ 37 ZARYS MIĘDZYNARODOWEGO ZZZL 561

Kluczowe pojęcia i terminy	561
Cele edukacyjne	561
Wprowadzenie	562
Arena międzynarodowa	562
Strategie międzynarodowego ZZZL	563
Czynniki kontekstowe	564
Zbieżność i rozbieżność (stopień konwergencji i dywergencji)	565
Pytania	572
Bibliografia	572

ROZDZIAŁ 38 PRAKTYKA MIĘDZYNARODOWEGO ZZZL 574

Kluczowe pojęcia i terminy	574
Cele edukacyjne	574
Wprowadzenie	574
Planowanie zasobów ludzkich	575
Pozyskiwanie zasobów ludzkich	576
Międzynarodowe zarządzanie talentami	578
Międzynarodowe zarządzanie wydajnością	581
Zarządzanie wynagrodzeniami	585
Praca w środowisku wielokulturowym	589
Rola międzynarodowej funkcji HR	590
Pytania	592
Bibliografia	593

ROZDZIAŁ 39 ZARZĄDZANIE EKSPATRIANTAMI 595

Kluczowe pojęcia i terminy	595
Cele edukacyjne	595
Wprowadzenie	596
Powody zatrudniania expatriantów	596
Zwrot z inwestycji zatrudnienia pracownika za granicą	596
Proces zarządzania expatriantami	597
Polityka zatrudnienia	598
Polityka rekrutacji i selekcji	599
Polityka przygotowania do pracy za granicą	600
Polityka asymilacji i wsparcia	601
Zarządzanie karierą	602
Zarządzanie wydajnością	602
Polityka powrotu pracownika do kraju	603
Polityka wynagrodzeń i refundacji kosztów	604
Pytania	607
Bibliografia	608

CZĘŚĆ X POLITYKA I PRAKTYKA ZZZL 609

ROZDZIAŁ 40 POLITYKA KADROWA 611

Kluczowe pojęcia i terminy	611
Cele edukacyjne	611
Wprowadzenie	611
Dlaczego firma powinna prowadzić politykę kadrową?	612
Ogólny kształt polityki kadrowej	612
Strategie polityki kadrowej	613
Formułowanie polityki kadrowej	619
Wdrażanie polityki kadrowej	620

Pytania 621
Bibliografia 621

ROZDZIAŁ 41 PROCEDURY KADROWE 622

Kluczowe pojęcia i terminy 622
Cele edukacyjne 622
Czym są procedury kadrowe? 622
Procedura dotycząca zdolności 623
Procedura dyscyplinarna 624
Procedura rozpatrywania skarg 626
Procedura redukcji etatów 627
Pytania 629

ROZDZIAŁ 42 KADROWE SYSTEMY INFORMACYJNE 630

Kluczowe pojęcia i terminy 630
Cele edukacyjne 630
Wprowadzenie 630
Powody wprowadzania systemu HRIS 631
Funkcje systemu HRIS 631
Cechy systemu HRIS 632
Wprowadzanie systemu HRIS 634
Osiągnięcia e-ZZL 635
Pytania 636
Bibliografia 636

ROZDZIAŁ 43 PRAWO PRACY 637

Kluczowe pojęcia i terminy 637
Cele edukacyjne 637
Wprowadzenie 638
Cele prawa pracy 638
W jaki sposób osiągane są cele prawa pracy? 640
W jaki sposób egzekwowane są przepisy prawa pracy? 645
Zarządzanie zasobami ludzkimi a prawo pracy 647
Pytania 650
Bibliografia 651

CZĘŚĆ XI UMIEJĘTNOŚCI ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM ZASOBAMI LUDZKIMI 653

ROZDZIAŁ 44 STRATEGICZNE UMIEJĘTNOŚCI ZZL 655

Kluczowe pojęcia i terminy 655
Cele edukacyjne 655
Wprowadzenie 655
Strategiczna rola specjalistów ds. HR 656
Model strategicznego partnera biznesowego 656
Strategiczna rola dyrektorów ds. HR 657
Strategiczna rola kierowników działów HR 658
Strategiczna rola partnerów biznesowych HR 659
Strategiczny wkład doradców i asystentów HR 659
Wymagane umiejętności strategiczne 659
Strategiczne działania i umiejętności w dziedzinie ZZL zdefiniowane przez CIPD 660
10 rzeczy, które trzeba robić, by działać strategicznie 661
Pytania 662
Bibliografia 662

ROZDZIAŁ 45 UMIEJĘTNOŚCI BIZNESOWE 663

Kluczowe pojęcia i terminy 663
Cele edukacyjne 664
Wprowadzenie 664
Umiejętności biznesowe 665
Umiejętności finansowe 665
Modele biznesowe 669

Pytania 673
Bibliografia 673

ROZDZIAŁ 46 UMIEJĘTNOŚCI ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW 674

Kluczowe pojęcia i terminy 674
Cele edukacyjne 674
Wprowadzenie 674
Rozwiązywanie problemów 675
Rozwiązanie problemu w 12 krokach 676
Pytania 677
Bibliografia 677

ROZDZIAŁ 47 UMIEJĘTNOŚCI KRYTYCZNEJ ANALIZY 678

Kluczowe pojęcia i terminy 678
Cele edukacyjne 678
Wprowadzenie 678
Zarządzanie oparte na dowodach 679
Umiejętności analityczne 680
Logiczne rozumowanie 681
Krytyczne myślenie 682
Krytyczna ocena 682
Opracowanie i uzasadnienie argumentu 683
Pytania 685
Bibliografia 685

ROZDZIAŁ 48 UMIEJĘTNOŚCI BADAWCZE 686

Kluczowe pojęcia i terminy 686
Cele edukacyjne 687
Wprowadzenie 687
Charakter badań 687
Planowanie i prowadzenie programów badawczych 688
Metodologia badań 689
Metody gromadzenia danych 690
Procesy myślowe związane z badaniami 694
Pytania 697
Bibliografia 697

ROZDZIAŁ 49 UMIEJĘTNOŚCI STATYSTYCZNE 698

Kluczowe pojęcia i terminy 698
Cele edukacyjne 699
Wprowadzenie 699
Zastosowanie metod statystycznych 699
Częstość 700
Miary tendencji centralnej 700
Miary rozproszenia 700
Korelacja 701
Regresja 701
Przyczynowość 702
Test istotności 702
Testowanie hipotez 703
Pytania 704
Bibliografia 704

ROZDZIAŁ 50 UMIEJĘTNOŚCI SELEKCJI I PROWADZENIA ROZMÓW REKRUTACYJNYCH 705

Kluczowe pojęcia i terminy 705
Cele edukacyjne 705
Wprowadzenie 706
Umiejętności prowadzenia rozmów rekrutacyjnych 706
Przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej 708
Planowanie rozmowy rekrutacyjnej 709
Techniki zadawania pytań 711
Zakończenie rozmowy i wnioski 716

Co należy, a czego nie należy robić podczas rozmowy rekrutacyjnej	717
Pytania	719
ROZDZIAŁ 51 UMIEJĘTNOŚCI ANALIZOWANIA RÓL ZAWODOWYCH I MODELOWANIA KOMPETENCJI	721
Kluczowe pojęcia i terminy	721
Cele edukacyjne	722
Wprowadzenie	722
Definicje	722
Analiza stanowiska pracy	724
Opisy stanowisk	726
Analiza ról i profile roli	728
Analiza umiejętności	731
Analiza błędów	732
Analiza uczenia się stanowiska pracy	732
Modelowanie kompetencji	733
Pytania	739
Bibliografia	739
ROZDZIAŁ 52 UMIEJĘTNOŚCI UCZENIA SIĘ I ROZWOJU	740
Kluczowe pojęcia i terminy	740
Cele edukacyjne	740
Wprowadzenie	740
Coaching	740
Mentoring	742
Instruktaż pracy	743
Pytania	745
Bibliografia	745
ROZDZIAŁ 53 UMIEJĘTNOŚCI NEGOCJACJI	746
Kluczowe pojęcia i terminy	746
Cele edukacyjne	746
Wprowadzenie	746
Proces negocjacji	747
Etapy negocjacji	748
Umiejętności negocjowania i prowadzenia rokowań	750
Pytania	751
ROZDZIAŁ 54 PRZEWODZENIE ZMIANOM I ICH WSPIERANIE	752
Kluczowe pojęcia i terminy	752
Cele edukacyjne	752
Wprowadzenie	752
Rola działu HR w przewodzeniu zmianom i ich wspieraniu	753
Proces zmiany	755
Modele zmiany	755
Opór wobec zmiany	757
Wdrażanie zmiany	758
Rola agentów zmiany	759
Pytania	761
Bibliografia	762
ROZDZIAŁ 55 UMIEJĘTNOŚCI PRZYWÓDCZE	763
Kluczowe pojęcia i terminy	763
Cele edukacyjne	763
Wprowadzenie	764
Znaczenie przywództwa	764
Teorie przywództwa	764
Co robią liderzy	765
Style przywództwa	766
Typy liderów	767
Rzeczywistość przywództwa	769
Cechy dobrego lidera	770
Skuteczne przywództwo	770
Pytania	772
Bibliografia	772

ROZDZIAŁ 56 UMIEJĘTNOŚCI WPŁYWANIA NA PRACOWNIKÓW 774

- Kluczowe pojęcia i terminy 774
- Cele edukacyjne 774
- Wprowadzenie 774
- Przekonywanie ludzi 775
- Prezentacja propozycji 776
- Biznesowe uzasadnienie propozycji 776
- Facylitacja 778
- Koordinowanie dyskusji 779
- Pytania 780

ROZDZIAŁ 57 RADZENIE SOBIE W SYTUACJI PROBLEMÓW Z PRACOWNIKAMI 781

- Kluczowe pojęcia i terminy 781
- Cele edukacyjne 781
- Wprowadzenie 781
- Kwestie dyscyplinarne 782
- Absencje 783
- Spóźnienia 785
- Negatywne zachowania 785
- Jak radzić sobie ze słabymi wynikami 788
- Pytania 790

ROZDZIAŁ 58 ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM 791

- Kluczowe pojęcia i terminy 791
- Cele edukacyjne 791
- Wprowadzenie 791
- Radzenie sobie z konfliktem między grupami 792
- Radzenie sobie z konfliktem interpersonalnym 793
- Rozwiązywanie konfliktów między członkami zespołu 794
- Pytania 796
- Bibliografia 796

ROZDZIAŁ 59 UMIEJĘTNOŚCI POLITYCZNE 797

- Kluczowe pojęcia i terminy 797
- Cele edukacyjne 797
- Wprowadzenie 797
- Typowe metody organizacyjnej polityki 798
- Zastosowanie politycznych metod, aby doprowadzić do konkretnego działania 799
- Wrażliwość polityczna 799
- Niebezpieczeństwa politykowania 800
- Radzenie sobie z polityką w organizacji 800
- Pytania 801
- Bibliografia 801

CZĘŚĆ XII ZESTAWY NARZĘDZI PRZYDATNYCH W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI 803**ROZDZIAŁ 60 ZESTAW NARZĘDZI STRATEGICZNEGO ZZL 805**

- Cele zestawu 805
- Ramy strategicznego ZZL 805
- Działania strategicznego ZZL 805

ROZDZIAŁ 61 ZESTAW NARZĘDZI ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM 812

- Cele zestawu 812
- Sposób podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim 812
- Proces zarządzania kapitałem ludzkim 812
- Powody wprowadzenia zarządzania kapitałem ludzkim 813
- Wprowadzanie zarządzania kapitałem ludzkim 818
- Bibliografia 822

ROZDZIAŁ 62 ZESTAW NARZĘDZI PROJEKTOWANIA ORGANIZACYJNEGO 823

- Cele zestawu 823
Analiza misji i celów organizacji 824
Analiza działalności i struktury 825
Analiza ról 826
Bibliografia 827

ROZDZIAŁ 63 ZESTAW NARZĘDZI ROZWOJU ORGANIZACJI 828

- Cele zestawu 828
Bibliografia 834

ROZDZIAŁ 64 ZESTAW NARZĘDZI ANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW 835

- Cele zestawu 835
Czynniki zwiększające zaangażowanie 836
Mierzenie poziomu zaangażowania 837
Analiza luk zaangażowania 839
Diagnoza 840
Bibliografia 840

ROZDZIAŁ 65 ZESTAW NARZĘDZI PLANOWANIA ZATRUDNIENIA 842

- Cele zestawu 842
Czynniki wpływające na podaż i popyt siły roboczej 843

ROZDZIAŁ 66 ZESTAW NARZĘDZI ZARZĄDZANIA TALENTAMI 853

- Cele zestawu 853
Strategia zarządzania talentami 853
Polityka zarządzania talentami 854
Planowanie talentów 855
Audyt talentów 855
Pozyskiwanie talentów 856
Rozwijanie talentów 857
Całościowa analiza 857

ROZDZIAŁ 67 ZESTAW NARZĘDZI PLANOWANIA I WDRAŻANIA PROJEKTÓW SZKOLENIOWYCH 859

- Cele zestawu 859
Planowanie wydarzeń związanych z uczeniem się 859

ROZDZIAŁ 68 ZESTAW NARZĘDZI ZARZĄDZANIA WYDAJNOŚCIĄ 869

- Cele zestawu 869
Struktura zestawu narzędzi 869
Analiza i diagnoza 870
Zestaw narzędzi do projektowania systemu zarządzania wydajnością 873
Obszary wymagające rozwoju 875
Analiza możliwych celów i kryteriów sukcesu zarządzania wydajnością 875
Opracowanie systemu zarządzania wydajnością 876
Zestaw narzędzi wdrażania systemu zarządzania wydajnością 877
Testowanie pilotażowe 877
Zestaw narzędzi dotyczących działań z zakresu zarządzania wydajnością 878
Zestaw narzędzi oceny 879

ROZDZIAŁ 69 ZESTAW NARZĘDZI STRATEGICZNEGO WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW 880

- Cele zestawu 880
Ramy strategii wynagrodzeń 880
Analiza strategii i praktyki wynagradzania 881
Formułowanie i wdrażanie strategii wynagrodzeń 884

ROZDZIAŁ 70 ZESTAW NARZĘDZI SYSTEMU WYNAGRODZENIA CAŁKOWITEGO 889

- Cele zestawu 889
- Wprowadzenie systemu wynagrodzenia całkowitego 889
- Sprecyzowanie koncepcji i celów systemu wynagrodzenia całkowitego 890
- Określenie elementów systemu wynagrodzenia całkowitego 891
- Ustalenie priorytetów 892
- Wdrożenie systemu 894
- Monitorowanie i ocena 894

ROZDZIAŁ 71 ZESTAW NARZĘDZI OCENY PRACY 895

- Cele zestawu 895
- Przegląd i sekwencja opracowania oceny pracy 895

ROZDZIAŁ 72 ZESTAW NARZĘDZI STRUKTURY ZASZEREGOWANIA I STRUKTURY PŁAC 906

- Cele zestawu 906
- Sekwencja projektowania struktury zaszeregowania i struktury płac 906
- Analiza dotychczasowego systemu 906
- Wybór struktury 908
- Zdefiniowanie zasad przewodnich 908
- Sposoby budowania struktur zaszeregowania i struktur płac 909
- Projektowanie struktury zaszeregowania 910
- Projektowanie przedziałów wynagrodzeń 912
- Projektowanie struktury rodziny karier 914
- Projektowanie struktury rodziny stanowisk 915
- Polityka asymilacji 915
- Polityka ochrony pracowników objętych dotychczasowym systemem 915
- Wdrożenie nowej struktury zaszeregowania i struktury płac 916

ROZDZIAŁ 73 ZESTAW NARZĘDZI BADANIA POSTAW PRACOWNIKÓW 917

- Cele zestawu 917
- Opracowywanie i przeprowadzanie badań sondażowych 917
- Działania po zakończeniu badania 927
- Załącznik 1. Przykład ankiety badania postaw pracowników 928
- Załącznik 2. Firmy prowadzące badania ankietowe w Wielkiej Brytanii 929

SPIS ILUSTRACJI 931

SPIS TABEL 933

SPIS FORMULARZY 934

INDEKS 937