

Nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi. Transformacja zgodna z oczekiwaniami klientów i inwestorów

Autorzy: Dave Ulrich, Justin Allen, Wayne Brockbank, Jon Younger, Mark Nyman

Podziękowania

Przedmowa.....

Instytut RBL.....

Nadzieja związana z przyszłością HR.....

CZĘŚĆ I. PODRĘCZNIK TRANSFORMACJI PRAKTYKI ZZL

Rozdział 1. Wstęp do transformacji ZZL

Źródła (skąd wzięła się ta książka).....

Odbiorcy (kto powinien przeczytać tę książkę).....

Nasza definicja transformacji praktyki ZZL.....

Model transformacji ZZL

Narzędzia transformacji ZZL

Faza 1. Kontekst biznesowy.....

Rozdział 2. Dlaczego przeprowadzać transformację?

Świadomość ogólnego otoczenia biznesowego oraz oczekiwań interesariuszy

Uzasadnij projekt transformacji ZZL.....

Podsumowanie

Faza 2. Wyniki

Rozdział 3. Jakie są wyniki transformacji praktyki ZZL?

Ocena z punktu widzenia interesariuszy

Ocena z punktu widzenia umiejętności.....

Podsumowanie

Faza 3. Reorganizacja ZZL

Rozdział 4. Przebudowa działu HR.....

Transformacja strategii ZZL.....

Transformacja organizacji działu HR.....

Obszar 1: centra obsługi.....

Obszar 2: ZZL korporacyjne (nadzorcze).....

Obszar 3: dział HR w jednostkach biznesowych (partnerstwo strategiczne)	
Obszar 4: centra wiedzy	
Obszar 5: wykonawcy operacyjni	
Podsumowanie: przebudowa działu HR	
Rozdział 5. Jak przeprowadzić transformację	
Praca działu HR: cztery obszary praktyk	
Proces: sposoby rozwijania praktyk ZZL	
Wprowadzanie zmian: transformacja praktyk ZZL	
Rozdział 6. Doskonalenie specjalistów HR	
Krok 1: teoria i standardy	
Krok 2: ocena	
Krok 3: inwestycje	
Krok 4: ocena i kontynuacja	
Podsumowanie	

Faza 4. Odpowiedzialność za transformację ZZL

Rozdział 7. Podział odpowiedzialności za transformację	
Przywódcy i specjaliści HR	
Menedżerowie operacyjni	
Klienci i inwestorzy	
Konsultanci i doradcy	
Łączenie różnych punktów widzenia w zespole ds. transformacji ZZL	
Rozdział 8. Realizacja projektu transformacji	
Co powinno się stać: punkty przełomowe, działania i wyniki	
Dzieje się to, co powinno się dziać	
Podsumowanie: proces przeprowadzenia transformacji ZZL	

CZĘŚĆ II. RELACJE Z POŁA BITWY: STUDIA PRZYPADKÓW

Wstęp do studiów przypadków	
Rozdział 9. Flextronics: budowanie od podstaw strategicznej organizacji HR	
Faza 1: kontekst biznesowy	
Faza 2: identyfikowanie głównych umiejętności organizacyjnych	
Faza 3: projektowanie ZZL – rozwój organizacji, praktyk i specjalistów	
Faza 4: odpowiedzialność i trwała zmiana	
Następne kroki	
Rozdział 10. Pfizer: mniej, lepiej, szybciej	
Faza 1: kontekst biznesowy	
Faza 2: wyniki przedsiębiorstwa	
Faza 3a: klasyfikacja pracy (przebudowa ZZL I)	
Faza 3b: organizacja pracy (przebudowa ZZL II)	
Faza 3c: wzór na talent (przebudowa ZZL III)	

Faza 4: realizacja	
Następne kroki	
Rozdział 11. Intel: przeniesienie akcentu z taktyki na strategię	
Faza 1: historia i kontekst biznesowy	
Faza 2: oczekiwane wyniki	
Faza 3: reorganizacja ZZL	
Faza 4: realizacja i odpowiedzialność	
Następne kroki	
Rozdział 12. Takeda: budowanie umiejętności w prężnie rozwijającej się filii	
Początki	
Faza 1: kontekst biznesowy	
Faza 2: wyniki	
Faza 3: reorganizacja ZZL	
Organizacja, praktycy i specjaliści HR	
Faza 4: odpowiedzialność i ciągła komunikacja	
Następne kroki	

Aneks: zestaw narzędzi transformacji ZZL

Bibliografia i polecane lektury

Bibliografia

Polecane lektury

Noty o autorach

Noty o współautorach

Indeks