

|                                                                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| WPROWADZENIE                                                                                                                   | 7   |
| 1. WZROST ZNACZENIA TECHNOLOGII INFORMATYCZNYCH W ZARZĄDZANIU KAPITAŁEM LUDZKIM W ORGANIZACJI                                  | 11  |
| 1.1. Ewolucja funkcji personalnej w organizacjach                                                                              | 11  |
| 1.2. Pojęcie kapitału ludzkiego i istota zarządzania nim                                                                       | 13  |
| 1.3. Ewolucja wspomagania działów HR przez technologie informatyczne                                                           | 16  |
| 1.4. Wykorzystanie technologii informatycznych w organizacjach – wyniki badań                                                  | 20  |
| 2. ONTOLOGIE JAKO METODA ORGANIZACJI I REPREZENTACJI WIEDZY                                                                    | 31  |
| 2.1. Ontologia jako model dziedziny                                                                                            | 31  |
| 2.2. Wybrane metodyki tworzenia ontologii                                                                                      | 33  |
| 2.2.1. Metodologia Uscholda i Kinga                                                                                            | 33  |
| 2.2.2. Metodyka Grüningera i Foxa                                                                                              | 35  |
| 2.3. Typologizacja ontologii                                                                                                   | 37  |
| 2.4. Potrzeba i wykorzystanie modeli semantycznych (ontologii) w zarządzaniu kapitałem ludzkim – wyniki przeprowadzonych badań | 39  |
| 3. BIG DATA I ANALITYKA KADROWA W ZARZĄDZANIU KAPITAŁEM LUDZKIM                                                                | 66  |
| 3.1. Charakterystyka Big Data                                                                                                  | 67  |
| 3.2. Analityka kadrowa – nowy kierunek działania w obszarze ZKL                                                                | 71  |
| 3.3. Wykorzystanie technologii Big Data w ZKL                                                                                  | 77  |
| 4. ZASTOSOWANIE METOD ODKRYWANIA WIEDZY (DATA MINING) W ZARZĄDZANIU KAPITAŁEM LUDZKIM                                          | 86  |
| 4.1. Odkrywanie wiedzy i data mining                                                                                           | 86  |
| 4.2. Metodologia odkrywania wiedzy                                                                                             | 88  |
| 4.3. Podział metod data mining                                                                                                 | 91  |
| 4.4. Zadania realizowane z wykorzystaniem metod data mining                                                                    | 93  |
| 4.5. Możliwości zastosowania algorytmów data mining w zarządzaniu kapitałem ludzkim                                            | 97  |
| 4.6. Zastosowanie metod data mining w organizacjach – wyniki przeprowadzonych badań                                            | 100 |
| 5. WYBRANE TECHNOLOGIE SZTUCZNEJ INTELIGENCJI WE WSPOMAGANIU ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM                                     | 110 |
| 5.1. Zarządzanie wiedzą a zarządzanie kapitałem intelektualnym w ujęciu technologicznym                                        | 111 |
| 5.2. Systemy ekspertowe                                                                                                        | 112 |
| 5.3. Systemy reguł biznesowych                                                                                                 | 114 |
| 5.4. Niepewność w podejmowaniu decyzji wspomaganych przez systemy ekspertowe                                                   | 119 |
| 5.5. Wykorzystanie metod sztucznej inteligencji do wspomagania zarządzania kapitałem ludzkim                                   | 122 |
| 5.5.1. Wykorzystanie sztucznej inteligencji do wspomagania mierzenia kapitału intelektualnego                                  | 123 |
| 5.5.2. Zastosowanie sztucznej inteligencji do wspierania rozwoju kapitału ludzkiego                                            | 125 |
| ZAKOŃCZENIE                                                                                                                    | 131 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| LITERATURA            | 133 |
| SPIS RYSUNKÓW         | 143 |
| SPIS TABEL            | 144 |
| SPIS WYKRESÓW         | 146 |
| INFORMACJA O AUTORACH | 150 |