

Część I. Trendy i wyzwania HRM

Rozdział 1. Zarządzanie zasobami ludzkimi - blaski i cienie, wyzwania (Tadeusz Oleksyn)

- 1.1. Zamiast wstępu: HRM jako następca PM - elementy kontynuowane i różniące
- 1.2. Dobre strony HRM i wkład w światowe zarządzanie
- 1.3. Czynniki wywierające negatywny wpływ na jakość ZZL
- 1.4. Wyzwania przyszłości
 - 1.4.1. Zarządzanie respektujące i promujące wartości
 - 1.4.2. Działanie z wyobraźnią i myślą o przyszłości
 - 1.4.3. Konieczny rozwój przedsiębiorstw
 - 1.4.4. Jednoczesne zwiększanie innowacyjności i wynagrodzeń
 - 1.4.5. Zwalczanie ubóstwa i nędzy
 - 1.4.6. Dostosowanie HRM do organizacji i jej unikalności
 - 1.4.7. Rozsądek i umiar w zmianach
 - 1.4.8. Wyzwania związane z imigrantami
 - 1.4.9. Równoważenie twardych i miękkich elementów zarządzania
- 1.5. Groźne pęknięcie Polski na dwie części - i jak go nie powiększać

Rozdział 2. Procesy realizacji funkcji personalnej (Katarzyna Szczepańska)

- 2.1. Wprowadzenie
- 2.2. Zarys charakterystyki funkcji personalnej
- 2.3. Strategiczne i operacyjne ujęcie funkcji personalnej
- 2.4. Struktura strategicznego i operacyjnego ujęcia funkcji personalnej
- 2.5. Struktura działań w procesach realizacji funkcji personalnej
- 2.6. Podsumowanie

Rozdział 3. Wartość kapitału intelektualnego (Jolanta Żukowska)

- 3.1. Wprowadzenie
- 3.2. Wartości niematerialne
- 3.3. Kapitał intelektualny
- 3.4. Metody pomiaru i wartości przedsiębiorstwa z uwzględnieniem kapitału intelektualnego
- 3.5. Propozycja autorska pomiaru kapitału ludzkiego, kapitału relacji i organizacji
- 3.6. Podsumowanie

Rozdział 4. ZZL w organizacjach międzynarodowych i globalnych - wybrane kwestie (Izabela Stańczyk)

- 4.1. Wprowadzenie
- 4.2. Niskie koszty pracy jako czynnik zachęcający do inwestowania i tworzenia centrów outsourcingowych w Polsce
- 4.3. Polska europejskim liderem w zakresie stresu w pracy?
- 4.4. Komunikacja w zespołach wielokulturowych
- 4.5. Profile kompetencyjne pracowników w zespołach wielokulturowych

- 4.6. Kompetencje menedżera i specjalistów HR w organizacji wielokulturowej
- 4.7. Rozwój zawodowy w organizacjach i zespołach międzynarodowych
- 4.8. Podsumowanie

Rozdział 5. Polskie firmy rodzinne - wyzwania i sukcesje (Anna Soszyńska)

- 5.1. Trendy w obszarze HR
- 5.2. Specyfika funkcjonowania firm rodzinnych
- 5.3. Firmy rodzinne w obliczu procesu zmian
- 5.4. Obraz firm rodzinnych a plany sukcesji
- 5.5. Sukcesja i związane z nią problemy
- 5.6. Podsumowanie

Rozdział 6. Kobięca sukcesja w przedsiębiorstwach rodzinnych (Alicja Hadryś-Nowak, Ewa Więcek-Janka)

- 6.1. Wstęp
- 6.2. Kobiety w biznesie
- 6.3. Kobiety w przedsiębiorstwach rodzinnych
- 6.4. Role kobiet w przedsiębiorstwach rodzinnych
 - 6.4.1. Współprowadząca firmę
 - 6.4.2. Właścicielka firmy
 - 6.4.3. Członkini zarządu
 - 6.4.4. Doradczyni
 - 6.4.5. "Tylne wsparcie"
 - 6.4.6. Wychowawczynie przyszłych pokoleń
- 6.5. Kompetencje kobiet
- 6.6. Problemy kobiet w procesie sukcesji
 - 6.6.1. Obszar I: Brak wiary w siebie - budowanie wiarygodności w biznesie
 - 6.6.2. Obszar II: Równowaga życia zawodowego oraz prywatnego
 - 6.6.3. Obszar III: Ciągłe udowadnianie, że jest się odpowiednią osobą nadanym stanowisku
 - 6.6.4. Obszar IV: Komunikacja
 - 6.6.5. Obszar V: Relacje córka-ojciec
- 6.7. Podsumowanie

Rozdział 7. Inteligencja emocjonalna, kontekstualna i historyczna jako źródła kompetencji społecznych (Tomasz Ochowski)

- 7.1. Gdy inteligencja emocjonalna nie wystarcza
- 7.2. Menedżer jako historyk?
- 7.3. W kierunku kultury historycznej menedżera

Rozdział 8. ZSL a koncepcje CSR i sustainability (Aleksandra Zaleśna)

- 8.1. Wstęp
- 8.2. Społeczna odpowiedzialność biznesu i zrównoważony rozwój - istota pojęć
- 8.3. Podobieństwa i różnice między CSR a zrównoważonym rozwojem
- 8.4. Relacje między koncepcją CSR a zarządzaniem zasobami ludzkimi

- 8.5. Relacje między koncepcją zrównoważonego rozwoju (sustainability) a zarządzaniem zasobami ludzkimi
- 8.6. Podobieństwa i różnice
- 8.7. Podsumowanie

Rozdział 9. Różnorodność pokoleniowa jako potencjał dla organizacji (Olga Rawa-Siarkowska)

- 9.1. Wprowadzenie
- 9.2. Pokolenia na rynku pracy
- 9.3. Konsekwencje wielopokoleniowości w organizacjach
- 9.4. Zarządzanie wiekiem jako sposób na budowanie potencjału organizacji
- 9.5. Podsumowanie

Rozdział 10. Jakimi pracownikami są pracownicy Pokolenia Y? (Michał Dobrołowicz)

- 10.1. Wstęp
- 10.2. Przegląd literatury
- 10.3. Cechy Pokolenia Y
- 10.4. Metodyka badań
- 10.5. Prezentacja wyników
- 10.6. Dyskusja wyników
- 10.7. Wnioski
- 10.8. Anomia a Pokolenie Y

Rozdział 11. Wpływ kultury organizacyjnej na transformację funkcji personalnej (Maryla Bogdanowicz)

- 11.1. Wprowadzenie
- 11.2. Przegląd literatury
 - 11.2.1. HR jako partner strategiczny
 - 11.2.2. Gotowość do zmiany
 - 11.2.3. Kultura organizacyjna
 - 11.2.4. Rola specjalistów HR w procesie zmiany
- 11.3. Studium przypadku
 - 11.3.1. Kontekst badania
 - 11.3.2. Analiza przebiegu procesu - Etap 1
 - 11.3.3. Analiza przebiegu procesu - Etap 2
 - 11.3.4. Dyskusja wyników
- 11.4. Wnioski i rekomendacje

Rozdział 12. Forma zatrudnienia a metody poszukiwania pracy (Barbara A. Sypniewska, Andrzej Jagodziński)

- 12.1. Wprowadzenie
- 12.2. Teoretyczne aspekty "poszukiwania pracy"
- 12.3. Metodyka badania
- 12.4. Opis próby badawczej
- 12.5. Wyniki badań
- 12.6. Podsumowanie i dyskusja wyników

Rozdział 13. E-rekrutacja jako skuteczne narzędzie poszukiwania pracownika i pracodawcy (Paulina Natywa)

- 13.1. Wprowadzenie
- 13.2. Źródła doboru pracowników
- 13.3. Nowoczesne metody e-rekrutacji
- 13.4. Wyniki badań empirycznych dotyczących oceny skuteczności e-rekrutacji
- 13.5. Podsumowanie

Rozdział 14. Niewidomi na rynku pracy (Beata Kot)

- 14.1. Osoby z dysfunkcją wzroku
- 14.2. Sytuacja dziecka niewidomego i niedowidzącego
- 14.3. Prawo do pracy
- 14.4. Działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób niewidomych - studium przypadku
- 14.5. Podsumowanie - dylematy związane z pracą osób z dysfunkcją wzroku

Część II. Przywództwo, kompetencje, satysfakcja

Rozdział 15. Przywództwo organizacyjne w nowej gospodarce (Jerzy Szczupaczyński)

- 15.1. Wprowadzenie
- 15.2. Tendencje reorientacji w HRM i przywództwie
- 15.3. Kontrowersje wokół definicji przywództwa
- 15.4. Trzy modele przywództwa w warunkach zmiany
- 15.5. Kompetencje przywódcy w środowisku wielokulturowym
- 15.6. Kontrowersje wokół rozumienia przywódcy etycznego
- 15.7. Podsumowanie

Rozdział 16. Wyzwania współczesnego przywództwa (Agnieszka Knap-Stefaniuk, Wioleta J. Karna)

- 16.1. Wstęp
- 16.2. Przywództwo - charakterystyka pojęcia
- 16.3. Cechy przywódców
- 16.4. Uwarunkowania współczesnego przywództwa
- 16.5. Zmiany w przywództwie
- 16.6. Podsumowanie

Rozdział 17. Satysfakcja z pracy i komunikowanie się w organizacji. Analiza i zależności (Barbara A. Sypniewska, Katarzyna Kolasa)

- 17.1. Wprowadzenie
- 17.2. Metodyka badania
- 17.3. Opis próby badawczej
- 17.4. Wyniki badań
- 17.5. Dyskusja wyników
- 17.6. Podsumowanie

Rozdział 18. Programy zarządzania talentami menedżerskimi

(Anna Bugalska)

18.1. Wstęp

18.2. Kryteria oceny - teoretyczna perspektywa identyfikacji talentu.

Kryteria identyfikacji talentu menedżerskiego

18.3. Kryteria doboru kadry kierowniczej stosowane przez organizacje
na przykładzie analizy diagnozowanych kompetencji

w 20 realizowanych procesach

18.4. Przebieg procesu identyfikacji talentów - opis rekomendacji
z doświadczeń własnych autorki

18.5. Podsumowanie

Rozdział 19. Wykorzystać wiedzę o typach umysłów

(Witold Dobrołowicz)

19.1. Wprowadzenie

19.2. Typy umysłowe

19.2.1. Dwa typy - racjoniści i intuicjoniści

19.2.2. Propozycja pięciu typów

19.3. Propozycja nowych testów

19.3.1. Potrzeba nowych testów

19.3.2. Nazwy nowych testów i ich rodzaje

19.3.3. Wskaźniki w nowych testach

19.4. O przydatności wyników badania testem typu LIZ

19.4.1. O wspomaganiu rekrutacji i selekcji

19.4.2. Przydatność LIZ do mierzenia wyników kształcenia specjalistów

19.4.3. Dobór zespołów pracowniczych

19.4.4. Dobór doradców

19.4.4.1. Postępowanie w sytuacji pierwszej

19.4.4.2. Postępowanie w sytuacji drugiej

19.5. Podsumowanie

Rozdział 20. "Twarde" HRM a potencjał działu kadr: problem luki
kompetencyjnej (Beata Jamka)

20.1. Wstęp

20.2. Współczesne ZZL - ku zarządzaniu przez pomiar

20.3. Wyzwania HR a zadania nowoczesnego pionu personalnego

20.4. ZZL to zarządzanie: (nie)spójność zadań i możliwości

20.5. Wnioski i rekomendacje

Rozdział 21. Godnościowa satysfakcja pracownicza

(Barbara A. Sypniewska)

21.1. Pojęcie satysfakcji z pracy

21.2. Teorie motywacji a satysfakcja

21.3. Satysfakcja godnościowa

21.4. Metodyka badania

21.5. Opis próby badawczej

21.6. Narzędzie badawcze

21.7. Wyniki badań

21.8. Dyskusja wyników

21.9. Podsumowanie

Rozdział 22. Test kompetencji - ryzyko związane z jego stosowaniem
(Grzegorz Truszczyński)

22.1. Wstęp - Model kompetencji jako podstawa do tworzenia testów kompetencji

22.2. Test Kompetencyjny jako metoda pomiaru kompetencji

22.3. Metodyka budowy testu kompetencyjnego

22.4. Budowa testu kompetencyjnego mierzącego kompetencje pracowników - występujące w projekcie ryzyko i sposoby jego zmniejszania

22.4.1. Niskie dopasowanie narzędzia do specyfiki organizacji

22.4.1.1. Opis ryzyka

22.4.1.2. Metody minimalizowania ryzyka

22.4.2. Możliwość nauki przez badanych właściwych odpowiedzi

22.4.2.1. Opis ryzyka

22.4.2.2. Metody minimalizowania ryzyka

22.4.3. Ustalenie adekwatnego wzorca odpowiedzi w teście

22.4.3.1. Opis ryzyka

22.4.3.2. Metody minimalizowania ryzyka

22.4.4. Zapewnienie wysokich wskaźników psychometrycznych narzędzia

22.4.4.1. Opis ryzyka

22.4.4.2. Metody minimalizowania ryzyka

22.5. Podsumowanie

Rozdział 23. Zastosowanie testów osobowości w ocenie kompetencji pracowniczych podczas Development Center (Sylvia Kazanowska)

23.1. Wstęp

23.2. Development Center

23.3. Testy osobowości

23.4. Metodyka badania

23.5. Pytania badawcze

23.6. Narzędzia

23.7. Osoby badane

23.8. Prezentacja wyników

23.9. Dyskusja wyników

23.10. Wnioski/rekomendacje

Część III. Studia przypadków, komunikaty studentów i słuchaczy - praktyków

Rozdział 24. Model ZZL - casus Niepokalanowa
(Krzysztof A. Wojcieszek)

24.1. Wprowadzenie: testowanie maksymilianowskiego modelu zarządzania zasobami ludzkimi

24.2. Istota zarządzania zasobami ludzkimi w klasztorze św. Maksymiliana w okresie międzywojennym

24.3. Czy rzeczywistość może nas "karać"? Wymóg dążenia do zgodności rzeczywistości i zawartości kultury (wymóg prawdy i dobra w kulturze)

23.3. Niejasna przyszłość. Co się wyłania za horyzontu mazowieckiej

wnioski?

Rozdział 25. Fluktuacja informatyków i jej przyczyny w świetle wyników badań (Jacek Woźniak)

25.1. Wstęp

25.2. Fluktuacja i jej teorie

25.3. Wyniki badań nad czynnikami sprzyjającymi fluktuacji wśród informatyków

25.4. Metodyka i hipotezy badania

25.5. Wyniki badania i ich dyskusja

25.6. Wnioski i rekomendacje

Rozdział 26. Kompetencje zarządcze w jednostce ochrony zdrowia (Agnieszka Wenerska)

26.1. Wstęp

26.2. Metodyka badań

26.2.1. Badanie wybranej tematyki literatury dotyczącej kompetencji

26.2.2. Pilotażowe badanie ankietowe oraz wolny wywiad przeprowadzony przez autorkę

26.2.3. Badanie tematyczne kadry polskich szpitali

26.3. Teoretyczne ujęcie problematyki kompetencji

26.4. Zasady funkcjonowania jednostek ochrony zdrowia

26.5. Ocena kompetencji menedżerskich wynikająca z badań

26.6. Podsumowanie

Rozdział 27. Anomia pracownicza - studium przypadku (Iwona Kwiatkowska)

27.1. Pojęcie anomii pracowniczej

27.2. Wartości i korzyści

27.3. Sytuacja pokusy i proces społecznego uzgadniania usprawiedliwień

27.4. Zjawisko anomii pracowniczej - studium przypadku

27.5. Analiza i wnioski

27.6. Podsumowanie

Rozdział 28. Komunikaty studentów i słuchaczy - praktyków

Komunikat 28.1. Nowa strategia ZZL w warunkach restrukturyzacji PKP Intercity SA (Konrad Adamczyk)

28.1.1. Wstęp

28.1.2. Zarządzanie zmianami w PKP Intercity SA

28.1.3. Nowa strategia zarządzania zasobami ludzkimi

28.1.4. Kształcenie i rozwój: wdrożenie systematycznego modelu szkolenia z kompleksowym, stałym systemem oceny pracy

28.1.5. Motywowanie finansowe i pozafinansowe

28.1.6. Podsumowanie

Komunikat 28.2. Kilka uwag na temat istoty relacji w coachingu

(Izabela Biedrzycka)

Komunikat 28.3. Portale społecznościowe i ich wykorzystanie w rekrutacji i doborze kadr (Damian Bińkiewicz)

28.3.1. Wprowadzenie

28.3.2. Facebook

28.3.3. Użyteczność portali społecznościowych w rekrutacji i doborze kadr

Komunikat 28.4. Dylematy ZZL w firmie Hotel&Restauracja - studium przypadku (Małgorzata Jakimiuk)

Komunikat 28.5. Pracownik u schyłku kariery zawodowej. Kilka refleksji (Katarzyna Starzyńska)

Komunikat 28.6. Testy psychologiczne w doborze kandydatów (Damian Pawłowicz)

Komunikat 28.7. Rekrutacja i dobór kadr jako projekt - studium przypadku firmy ubezpieczeniowej (Wiesław Wojciechowski)

Komunikat 28.8. Przemożny wpływ naczelnego kierownictwa - studium przypadku firmy MAX (Łukasz Jakimiuk)

Komunikat 28.9. Premia jako narzędzie kontrowersyjnego karania - case study (Izabela Wójcik)

Komunikat 28.10. Konfliktogenne nagradzanie - przypadek instytucji kultury (Zbigniew Czapski-Kłoda)