

Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom

Michael Armstrong, Angela Baron

Spis treści

Zwiń	
O autorach	9
Podziękowania	10
Przedmowa	11
Wstęp	13
Część I. Istota zarządzania kapitałem ludzkim	15
Rozdział 1. Koncepcja kapitału ludzkiego	17
Kapitał intelektualny	18
Kapitał ludzki	19
Kapitał społeczny	26
Kapitał organizacyjny	27
Praktyczne implikacje teorii kapitału intelektualnego	27
Wnioski	31
Rozdział 2. Koncepcja zarządzania kapitałem ludzkim	33
Definicja ZKL	33
CeleZKL	34
Argumenty za stosowaniem ZKL	35
ZKL a ZZL	37
Koncepcja przewagi konkurencyjnej uzyskiwanej dzięki jakości kapitału ludzkiego i strategii personalnej opartej na zasobach firmy	39
Wnioski	40
Rozdział 3. Proces zarządzania kapitałem ludzkim	42
Determinanty ZKL	42
Rozwój koncepcji ZKL	43
Pomiar kapitału ludzkiego	45
Raportowanie kapitału ludzkiego	49
Formułowanie wniosków	51
Podejmowanie działań	53
Łączenie elementów ZKL w jedną całość	54
Wprowadzanie ZKL w przedsiębiorstwie	54
Część II. Praktyka zarządzania kapitałem ludzkim	57
Rozdział 4. Dane dotyczące kapitału ludzkiego	59
Zagadnienia ogólne	59
Rodzaje danych	61
Problemy związane ze zbieraniem danych	69
Wskazówki dotyczące zarządzania danymi	71
Wnioski	74

Rozdział 5. Pomiar kapitału ludzkiego	76
Kwestie dotyczące pomiaru	76
Klasyfikacja mierników	79
Tworzenie mierników	79
Metody analizy	84
Modele analityczne	85
Przykłady metod pomiaru	97
Wnioski	100
Rozdział 6. Raportowanie na temat kapitału ludzkiego	101
Raportowanie wewnętrzne	102
Raportowanie zewnętrzne	108
Wnioski	119
Rozdział 7. Zastosowania zarządzania kapitałem ludzkim	120
Powiązanie między ZKL a strategicznym ZZL	120
ZKL a zarządzanie talentami	124
ZKL a uczenie się i rozwój	127
Zarządzanie wiedzą	131
Zarządzanie przez efekty jako źródło danych na temat kapitału ludzkiego	134
Zarządzanie wynagrodzeniami	139
Wspieranie i rozwój menedżerów liniowych	141
Część III. Rola i przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim	143
Rozdział 8. Rola funkcji personalnej w zarządzaniu kapitałem ludzkim	145
Koncepcja partnera biznesowego a ZKL	146
Rola specjalistów do spraw personalnych w procesie tworzenia, analizy i wykorzystania danych dotyczących kapitału ludzkiego	150
Rola funkcji personalnej w zakresie zwiększania zaangażowania i przywiązania pracowników	156
Rola partnera strategicznego	161
Opracowanie uzasadnienia biznesowego	162
Współpraca z innymi funkcjami	165
Rozdział 9. Umiejętności potrzebne specjalistom do spraw personalnych do zarządzania kapitałem ludzkim	167
Uzupełnianie luki w umiejętnościach	169
Tworzenie nowego wzorca rozwoju pracowników funkcji personalnej	170
Umiejętności z zakresu ZZL a umiejętności menedżerów liniowych	176
Wnioski	178
Rozdział 10. Przyszłość zarządzania kapitałem ludzkim	179
Zalety ZKL	179
Wątpliwości dotyczące ZKL	180
Powiązanie między ZKL a strategią przedsiębiorstwa	182
Określanie powiązania między praktyką ZKL a efektywnością przedsiębiorstwa	184
Informacje dotyczące niematerialnej wartości przedsiębiorstwa dla społeczności inwestorów	186
Przekonywanie kierownictwa najwyższego szczebla	187
Pozyskiwanie zainteresowania i zaangażowania menedżerów liniowych	188
Przekonywanie specjalistów do spraw personalnych	190
Etapowe wdrażanie ZKL	191
Rozwijanie umiejętności z zakresu ZKL u specjalistów do spraw personalnych	193
Znaczenie wartości dodanej	194
Znaczenie koncepcji uznawania ludzi za aktywa	196

Wybór mierników	197
Analiza i ocena danych	198
Przyszłość raportowania zewnętrznego	198
Wnioski	201
Aneks. Zestaw narzędzi do zarządzania kapitałem ludzkim	203
Cel zestawu narzędzi	203
Na czym polega koncepcja ZKL?	203
Czy powinniśmy przyjąć podejście ZKL?	205
W jaki sposób możemy wdrożyć koncepcję ZKL?	207
Wdrażanie ZKL	211
Określenie celów ZKL	212
Ustalenie, które obszary mają być objęte ZKL	213
Określenie wymaganych i dostępnych mierników	214
Tworzenie raportów wewnętrznych	233
Tworzenie raportów zewnętrznych	234
Jak stosować ZKL?	236
Bibliografia	243
Indeks	249