

SPIS TREŚCI

WSTĘP	9
I. PODSTAWY GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ORGANIZACJI	13
1. Badanie istniejącego stanu personalnego	15
2. Określanie zapotrzebowania na pracowników	17
3. Pozyskiwanie pracowników	24
4. Ocenianie pracowników	37
5. Rozwój pracowników	41
6. Wynagradzanie pracowników	52
7. Zwolnienia i odejścia pracowników	59
8. Outsourcing funkcji personalnej	67
II. UWARUNKOWANIA GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM LUDZKIM I ICH PERSONALNE IMPLIKACJE	73
1. Typologia i identyfikacja uwarunkowań	75
2. Wpływ uwarunkowań na realizację funkcji personalnych	78
3. Wpływ uwarunkowań na pracobiorców	94
4. Wpływ uwarunkowań na relacje: pracodawcy-pracobiorecy	96
III. PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY GOSPODAROWANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ORGANIZACJI	101
1. Kontrakt psychologiczny pracownika z organizacją	103
2. Psychologiczne aspekty pozyskiwania pracowników	105
3. Psychologiczne aspekty ewaluacji pracowników	108
4. Komunikowanie się	112
5. Gry interpersonalne w pracy	115
6. Grupy i zespoły	116
7. Motywowanie pracowników	119
8. Negocjowanie	128
9. Konflikty	131

10. Mobbing	134
11. Stres w pracy	136
12. Wypalenie zawodowe	139
13. Pracoholizm	143
14. Postawy wobec zmian w organizacji	145
15. Kultura organizacji	146

IV. STRATEGIE PERSONALNE ORGANIZACJI 152

1. Pojęcie i cechy strategii ogólnej organizacji. Elementy zarządzania strategicznego	154
2. Identyfikacja rodzajów strategii ogólnej	159
3. Definicja i rozpoznawanie rodzajów strategii personalnej. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi	162
4. Integracja strategii ogólnej i strategii personalnej	164
5. Koherencja strategii i kultury organizacyjnej	167
6. Koherencja strategii personalnej i innych strategii funkcjonalnych	168
7. Typologia metod analizy strategicznej personelu	169
8. Analiza cyklu życia zasobów ludzkich w organizacji	173
9. Analiza kohortowa	174
10. Analiza scenariuszowa	175
11. Analiza Markova	176
12. Personalne portfolio	177
13. Personalne SWOT	184
14. Orientacje zmian strategicznych	187
15. Redefiniowanie pól działań strategicznych	187

V. CONTROLLING PERSONALNY 190

1. Istota controllingu personalnego	192
2. Controlling stanu zatrudnienia	195
3. Controlling struktury zatrudnionych	196
4. Controlling dynamiki zatrudnienia	200
5. Controlling czasu pracy	202
6. Controlling wydajności pracy	206
7. Controlling planowania liczby zatrudnionych	210
8. Controlling pozyskiwania (rekrutacji i doboru) pracowników	212
9. Controlling rozwoju pracowników	213
10. Controlling stosunków pracy	217

11. Controlling warunków pracy	220
12. Controlling wynagradzania	221
13. Controlling działalności socjalnej	229
14. Controlling kosztów pracy	230
15. Controlling wkładu kapitału ludzkiego w osiągnięcie celów organizacji	233
VI. KWALITOLOGIA KAPITAŁU LUDZKIEGO	236
1. Cechy pracowników jako nośniki wartości kapitału ludzkiego organizacji	238
2. Elementy oceny jakości kapitału ludzkiego	240
3. Lojalność i zaufanie jako cechy strategicznie istotne	241
4. Procesy personalne kształtujące cechy kapitału ludzkiego	242
5. Identyfikacja rodzajów kosztów jakości	244
VII. WARTOŚCIOWANIE KAPITAŁU LUDZKIEGO	250
1. Podział na modele/metody wyceny kapitału ludzkiego INPUT i OUTPUT	252
2. Konta inwestycji personalnych	255
3. Etapy postępowania przy posługiwaniu się metodą zdyskontowanych strumieni przepływów E. Flamholtza	256
4. Monitor aktywów niematerialnych K.E. Sveiby	258
5. Monitor kapitału ludzkiego A. Mayo	259
6. Formuła z Saarbrücken	260
7. Łańcuch: pracownicy – klienci – zyski	261
8. Analiza porównawcza wybranych metod wyceny kapitału ludzkiego	262
9. Kierunki wykorzystywania wyników wartościowania kapitału ludzkiego	267
VIII. RYZYKO PERSONALNE	270
1. Determinanty niepewności i ryzyka w gospodarowaniu kapitałem ludzkim	272
2. Ryzyko funkcyjne i niespecyficzne	277
3. Ryzyko innowacyjnego gospodarowania kapitałem ludzkim	282
4. Zarządzanie ryzykiem personalnym	283

IX. ELASTYCZNOŚĆ ZATRUDNIENIA	287
1. Modele zatrudnienia	289
2. Typologia elastycznych form zatrudnienia	290
3. Identyfikacja elastycznych form zatrudnienia	292
4. Specyfika pracy tymczasowej i telepracy	297
5. Ocena kosztów stosowania elastycznych form zatrudnienia	299
6. Implikacje wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia ...	302
X. LOGISTYKA PERSONALNA	315
1. Gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacji jako obszar zastosowania koncepcji logistycznej	317
2. Decyzje w logistyce personalnej	320
3. Parametry „trójkąta logistycznego” – czas, koszty, jakość	321
4. Podsystemy logistyki personalnej	324
5. Instrumentarium logistyki personalnej	329
XI. EFEKTYWNOŚĆ METOD I PROCESÓW PERSONALNYCH	333
1. Atrybuty efektywnego gospodarowania kapitałem ludzkim	335
2. Determinanty efektywności realizacji funkcji personalnych	338
3. Efektywne pozyskiwanie pracowników	342
4. Efektywność kierowania	346
5. Efektywna alokacja pracowników	347
6. Efektywność komunikowania się	351
7. Ocenianie efektywności szkoleń	354
8. Efektywność wynagradzania	356
9. Efektywność procesów derekrutacyjnych	357
10. Efektywność formułowania strategii	358
11. Programowanie efektywnych działań personalnych na podstawie strategicznej karty wyników	359
12. Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi	361