

## **Wstęp**

### **1. Geneza, rozwój i kontekst zarządzania zasobami ludzkimi**

- 1.1. Ciągłość i zmiana funkcji personalnej
- 1.2. Powstanie koncepcji human resource management
- 1.3. Współczesne ujęcie zarządzania zasobami ludzkimi
- 1.4. Kontekst zarządzania zasobami ludzkimi
  - 1.4.1. Zmiany techniczne
  - 1.4.2. Koniunktura gospodarcza
  - 1.4.3. Regulacje prawne
  - 1.4.4. Zmiany demograficzne
  - 1.4.5. Kultura organizacji
  - 1.4.6. Czynniki ekologiczne
  - 1.4.7. Globalizacja

### **2. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi**

- 2.1. Geneza strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.2. Zarządzanie strategiczne w procesie zmian
- 2.3. Pojęcie strategii zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.4. Rodzaje strategii zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.5. Proces strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi
- 2.6. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi a strategia organizacji
- 2.7. Role głównych aktorów w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi
- 2.8. Czynniki determinujące rozwój szszl

### **3. Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi**

- 3.1. Geneza i rozwój mzzl
- 3.2. Cechy wyróżniające mzzl
- 3.3. Model EPRG w mzzl
- 3.4. Międzynarodowi menedżerowie i specjaliści
- 3.5. Szok kulturowy jako wyzwanie mzzl
- 3.6. Różnorodność w zatrudnieniu
- 3.7. Znaczenie różnic narodowych w mzzl

### **4. Organizacja funkcji HR**

- 4.1. Główni aktorzy funkcji HR
- 4.2. Interesariusze w obszarze funkcji HR
- 4.3. Architektura funkcji HR
- 4.4. Fragmentacja funkcji HR
- 4.5. Role i kompetencje menedżerów/specjalistów ds. HR
- 4.6. Funkcja HR w strukturze organizacyjnej
  - 4.6.1. Struktura funkcjonalna
  - 4.6.2. Struktura dywizjonalna
  - 4.6.3. Struktura macierzowa
  - 4.6.4. Struktura projektowa
  - 4.6.5. Struktura procesowa
  - 4.6.6. Struktura sieciowa
  - 4.6.7. Struktura wirtualna

## **5. Planowanie zatrudnienia i formy świadczenia pracy**

- 5.1. Cel i zakres planowania zatrudnienia
- 5.2. Określanie potrzeb personalnych
- 5.3. Prognozowanie zmian w stanie zatrudnienia
- 5.4. Planowanie obsad personalnych
- 5.5. Analiza pracy
- 5.6. Profile kompetencji
- 5.7. Ewolucja form świadczenia pracy
- 5.8. Telepraca i co-working
- 5.9. Leasing pracowniczy i praca tymczasowa
- 5.10. Samozatrudnienie
- 5.11. Elastyczne formy czasu pracy

## **6. Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy**

- 6.1. Miejsce rekrutacji i selekcji w procesie pozyskiwania osób do pracy
- 6.2. Źródła rekrutacji kandydatów do pracy
- 6.3. Funkcje, metody i techniki rekrutacji
- 6.4. Proces, metody i techniki selekcji
- 6.5. Wprowadzenie do pracy
- 6.6. Kontrakt psychologiczny
- 6.7. Efektywność procesu rekrutacji i selekcji

## **7. Kierowanie ludźmi w organizacji**

- 7.1. Istota pracy kierowniczej
  - 7.1.1. Role kierowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi
  - 7.1.2. Władza w organizacji
  - 7.1.3. Techniki kierowania ludźmi
- 7.2. Przywództwo
  - 7.2.1. Teoria cech
  - 7.2.2. Podejście behawioralne
  - 7.2.3. Podejście sytuacyjne
  - 7.2.4. Tendencje rozwojowe w zakresie przywództwa
- 7.3. Motywowanie
- 7.4. Delegowanie
- 7.5. Komunikowanie się
- 7.6. Kierowanie w zmieniającej się gospodarce

## **8. Zarządzanie efektami pracy**

- 8.1. Geneza i rozwój zarządzania efektami pracy
- 8.2. Pojęcie, zasady i procesy zarządzania efektami pracy
- 8.3. Zarządzanie efektami w systemie zarządzania zasobami ludzkimi
- 8.4. Role i kompetencje uczestników procesu zarządzania efektami
- 8.5. Metodyczne aspekty zarządzania efektami
- 8.6. Pomiar efektywności
- 8.7. Zarządzanie efektami w praktyce
- 8.8. Czynniki wpływające na zarządzanie efektami

## **9. Ocenianie pracowników**

- 9.1. Istota i znaczenie oceniania w zarządzaniu zasobami ludzkimi
- 9.2. Cele i funkcje oceniania

- 9.3. System oceniania
- 9.4. Zasady i kryteria oceniania
- 9.5. Metody i techniki oceniania
  - 9.5.1. Techniki opisowe
  - 9.5.2. Techniki porównawcze
  - 9.5.3. Metody i techniki kompleksowe
- 9.6. Błędy w procesie oceniania .
- 9.7. Zarządzanie procesem oceniania

## **10. Rozwój zasobów ludzkich**

- 10.1. Istota rozwoju zasobów ludzkich
- 10.2. Strategie i instrumenty rozwoju zasobów ludzkich
- 10.3. Podmioty rozwoju zasobów ludzkich
- 10.4. Proces szkoleniowy
  - 10.4.1. Określenie potrzeb szkoleniowych
  - 10.4.2. Opracowanie planu szkoleń
  - 10.4.3. Realizacja szkolenia
  - 10.4.4. Kontrola szkoleń
- 10.5. Kariera zawodowa
  - 10.5.1. Istota kariery zawodowej
  - 10.5.2. Etapy w karierze zawodowej
  - 10.5.3. Przestrzeń kariery zawodowej
  - 10.5.4. Zarządzanie karierą zawodową
  - 10.5.5. Orientacje wobec kariery zawodowej
  - 10.5.6. Strategie rozwoju kariery
  - 10.5.7. Kierunki zmian
- 10.6. Rozwój talentów

## **11. Wynagrodzenia**

- 11.1. Pojęcie wynagrodzenia
- 11.2. Funkcje wynagrodzeń
- 11.3. Zarządzanie wynagrodzeniami
- 11.4. Strategiczny wymiar kształtowania wynagrodzeń
- 11.5. Formy wynagradzania
- 11.6. Tworzenie systemów wynagradzania
- 11.7. Wynagradzanie menedżerów
  - 11.7.1. Istota pracy menedżerów
  - 11.7.2. Składniki wynagrodzeń menedżerów
- 11.8. Badanie wynagrodzeń

## **12. Retencja i rotacja pracowników**

- 12.1. Istota retencji i rotacji pracowników
- 12.2. Pomiar i analiza rotacji i retencji pracowników
- 12.3. Odejścia z inicjatywy pracowników
- 12.4. Zwolnienia pracowników z inicjatywy organizacji
- 12.5. Zarządzanie procesem derekrutacji personelu
- 12.6. Outplacement
- 12.7. Wpływ redukcji zatrudnienia na osoby pozostające w firmie
- 12.8. Działania profilaktyczne

### **13. Warunki i stosunki pracy**

- 13.1. Pojęcie i znaczenie warunków i stosunków pracy
- 13.2. Kształtowanie treści pracy
- 13.3. Zbiorowe stosunki pracy
- 13.4. Partycypacja pracownicza
- 13.5. Konflikt w organizacji
- 13.6. Stres w środowisku pracy
- 13.7. Równowaga między pracą a życiem osobistym

### **14. Doskonalenie zarządzania zasobami ludzkimi**

- 14.1. Doradztwo personalne
  - 14.1.1. Pojęcie doradztwa personalnego
  - 14.1.2. Zakres i rodzaje doradztwa personalnego
  - 14.1.3. Korzystanie z usług doradztwa personalnego w praktyce
  - 14.1.4. Kompetencje osób świadczących usługi doradcze
  - 14.1.5. Dział HR jako wewnętrzny konsultant
- 14.2. Audyt personalny
  - 14.2.1. Pojęcie i cechy audytu personalnego
  - 14.2.2. Rodzaje i zakres audytu personalnego
  - 14.2.3. Standardy stosowane w audycie personalnym
  - 14.2.4. Korzyści i ryzyko, związane z audytem personalnym
- 14.3. Badanie opinii pracowników (BOP)
  - 14.3.1. Cele i zakres BOP
  - 14.3.2. Badanie zadowolenia/satysfakcji z pracy
  - 14.3.3. Badanie klimatu organizacyjnego
  - 14.3.4. Badanie zaangażowania pracowników
- 14.4. Outsourcing funkcji HR
- 14.5. Benchmarking personalny

**Zakończenie — w kierunku nowego paradygmatu zarządzania zasobami ludzkimi**

**Bibliografia**

**Indeks rzeczowy**