

Wstęp

Część I. STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Rozdział 1. Strategia zarządzania organizacją

Anna Parteka-Ejsmont

- 1.1. Znaczenie strategii zarządzania organizacją**
- 1.2. Podstawowe pojęcia i kluczowe elementy strategii zarządzania organizacją**
 - 1.2.1. Wybrana domena działania**
 - 1.2.2. Przewaga konkurencyjna**
 - 1.2.3. Fundamentalne cele długookresowe**
 - 1.2.4. Spójna koncepcja działania**
- 1.3. Zasady opracowywania strategii**
 - 1.3.1. Opracowanie, dostępność i wdrożenie strategii**
 - 1.3.2. Analiza strategiczna organizacji**

Rozdział 2. Budowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi

Anna Parteka-Ejsmont

- 2.1. Strategia zarządzania organizacją a strategia zarządzania zasobami ludzkimi**
- 2.2. Modele strategii zarządzania zasobami ludzkimi**
- 2.3. Kultura organizacyjna (model konkurujących wartości)**
- 2.4. Rola działu personalnego w organizacji**

Część II. BUDOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH ORGANIZACJI

Rozdział 3. Budowanie wizerunku pracodawcy

Agnieszka Popławska-Boruc

- 3.1. Wprowadzenie**
- 3.2. Budowanie wizerunku pracodawcy jako element działań public relations**
- 3.3. Unikatowe wartości marki pracodawcy**
- 3.4. Podsumowanie**

Rozdział 4. Nowoczesne metody rekrutacji pracowników

Beata Krawczyk-Bryłka

- 4.1. Warunki profesjonalnej rekrutacji**
- 4.2. Przygotowanie rekrutacji**
- 4.3. Budowanie relacji z kandydatem - rekrutacja właściwa**
- 4.4. Zamknięcie rekrutacji**
- 4.5. Zastosowanie IT w procesie rekrutacji i selekcji**
- 4.6. Podsumowanie**

Rozdział 5. Wybrane elementy procesu doboru pracowników

Michał Tomczak

- 5.1. Znaczenie profesjonalnego przygotowania do procesu rekrutacji**
- 5.2. Dotarcie z ofertą pracy do kandydata**
- 5.3. Dokumenty rekrutacyjne - CV i list motywacyjny**
- 5.4. Scenariusz rozmowy kwalifikacyjnej**

5.5. Podsumowanie - informacja zwrotna po procedurze doboru

Rozdział 6. Procedury wprowadzenia nowego pracownika do organizacji

Ewa Zimnowłocka-Łożyk

6.1. Istota adaptacji nowego pracownika

6.2. Znaczenie procesu adaptacji

6.3. Etapy i narzędzia adaptacyjne

6.4. Podsumowanie

Część III. RELACJE MIĘDZYLUDZKIE W ORGANIZACJI

Rozdział 7. Specyfika pracy zespołowej

Paweł Ziemiański

7.1. Wprowadzenie

7.2. Pojęcie i istota pracy zespołowej

7.3. Mechanizmy działania zespołów mogące ograniczać ich skuteczność w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji

7.4. Korzyści z pracy zespołowej i przeciwdziałanie dysfunkcjom pracy zespołowej

Rozdział 8. Konflikt w organizacji

Katarzyna Wajszczyk, Michał Tomczak

8.1. Źródła sytuacji konfliktowych

8.2. Formy i rodzaje konfliktów w organizacji

8.3. Sposoby kierowania konfliktem i jego konsekwencje

8.4. Podsumowanie - pomiędzy funkcjonalnością a dysfunkcjonalnością konfliktu

Rozdział 9. Negocjacje w organizacji

Beata Krawczyk-Bryłka

9.1. Charakterystyka procesu negocjacji

9.2. Znaczenie negocjacji dla organizacji

9.3. Negocjacje w realizacji funkcji menedżerskich

9.4. Zasady efektywnych negocjacji w organizacji

9.5. Negocjacje zbiorowe

9.6. Mediacje - negocjacje z udziałem osoby trzeciej

9.7. Podsumowanie

Rozdział 10. Zjawisko mobbingu we współczesnym środowisku pracy

Agnieszka Baranowska, Michał Tomczak

10.1. Wprowadzenie - przemoc w organizacji

10.2. Charakterystyka zjawiska mobbingu

10.2.1. Teoretyczne ujęcia terminu

10.2.2. Rodzaje mobbingu

10.2.3. Fazy powstawania mobbingu

10.2.4. Inne określenia problemu mobbingu

10.2.5. Skala występowania mobbingu w Polsce

10.3. Kluczowe aspekty pojęcia mobbingu

10.3.1. Ofiara mobbingu

- 10.3.2. Sprawca mobbingu
- 10.3.3. Przyczyny występowania mobbingu
- 10.3.4. Skutki mobbingu
- 10.4. Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy

Rozdział 11. Budowanie systemu ocen pracowniczych i wynagradzania pracowników Paweł Błaszkwicz

- 11.1. Znaczenie procesów oceny w relacji pracownik - przełożony
- 11.2. Ocena pracownika jako wyzwanie dla kadry kierowniczej
- 11.3. System ocen okresowych
- 11.4. Ocenianie pracowników - bilans kosztów i korzyści
- 11.5. Polityka płacowa przedsiębiorstwa w relacji do oceny pracy
- 11.6. System ocen pracowniczych w relacji do polityki personalnej

Część IV. WSPÓŁCZESNE WYZWANIA ZZL

Rozdział 12. Zarządzanie zmianą i projektami z perspektywy zasobów ludzkich Anna Parteka-Ejsmont

- 12.1. Zarządzanie zmianą
 - 12.1.1. Zmiana organizacyjna a zmiana osobista
 - 12.1.2. Cykl zachowań podczas zmiany
 - 12.1.3. Najważniejsze zasady zarządzania zmianą
 - 12.1.4. Komunikacja przy zarządzaniu zmianą
 - 12.1.5. Funkcje i umiejętności lidera zmiany
- 12.2. Zarządzanie projektem
 - 12.2.1. Koncepcja - rozpoznanie
 - 12.2.2. Doprecyzowanie
 - 12.2.3. Planowanie
 - 12.2.4. Realizacja
 - 12.2.5. Zakończenie
- 12.3. Zwinne zarządzanie projektami
- 12.4. Zarządzanie zespołem projektowym
 - 12.4.1. Kluczowe czynniki sukcesu zespołu projektowego
 - 12.4.2. Etapy rozwoju zespołu projektowego
 - 12.4.3. Role w zespole projektowym
 - 12.4.4. Zagrożenia dla zespołu projektowego

Rozdział 13. Społeczna odpowiedzialność organizacji w zarządzaniu zespołami pracowników Ewa Hope

- 13.1. Wprowadzenie
- 13.2. Odpowiedzialne funkcjonowanie organizacji - historia
- 13.3. Odpowiedzialne funkcjonowanie organizacji - współcześnie
- 13.4. Dobre komunikowanie pracowników o idei CSR - relacja między CSR a PR
- 13.5. Wolontariusz w organizacji
- 13.6. Kodeksy etyczne w organizacjach
- 13.7. Sygnalista, demaskator wśród pracowników
- 13.8. Podsumowanie

Bibliografia

Spis rysunków i tabel

Noty o autorach