

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział I. Kapitał ludzki a zrównoważone zarządzanie	11
1.1. Istota kapitału ludzkiego	11
1.2. Zarządzanie kapitałem ludzkim	18
1.3. Zrównoważony rozwój i społeczna odpowiedzialność biznesu	22
1.4. Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	33
1.5. Zrównoważone podejście do wynagradzania	35
Rozdział II. Społeczny wymiar wynagradzania	37
2.1. Sprawiedliwe wynagradzanie pracowników	38
2.2. Znaczenie płacy godziwej i minimalnej w zrównoważonym wynagradzaniu pracowników	55
2.3. Jawność wynagrodzeń	66
2.4. Dyspersja wynagrodzeń w Polsce	70
Rozdział III. Ekonomiczny wymiar wynagradzania	85
3.1. Efektywność wynagradzania w kontekście zrównoważonego rozwoju	85
3.2. Monitorowanie efektywności wynagrodzeń	96
3.3. Badanie efektywności wynagradzania w kontekście zrównoważonego rozwoju	105
3.4. Główne wymiary kompleksowego badania efektywności wynagrodzeń ..	108
3.5. Proces monitorowania wynagradzania pracowników	117
Rozdział IV. Proekologiczny wymiar wynagradzania	121
4.1. Zielone zarządzanie ludźmi	121
4.2. Korzyści wynikające z zielonego zarządzania	125
4.3. Zielone wynagradzanie pracowników	127
4.4. Rodzaje zielonych programów motywowania i wynagradzania	130
4.5. Praktyki i narzędzia zielonego wynagradzania	134

Spis treści

Rozdział V. Postrzeganie zrównoważonego wynagradzania w przedsiębiorstwach w Polsce w świetle badań	143
5.1. Kierunek prowadzonych badań.....	143
5.2. Analiza wyników badań ankietowych	150
5.3. Wyniki badań współzależności.....	168
5.4. Wnioski z badań i rekomendacje praktyczne.....	177
Zakończenie.....	181
Spis tabel	183
Spis rysunków	184
Spis wykresów	184
Bibliografia	187