
Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Kapitał ludzki w gospodarce przyszłości w Polsce	19
Zarządzanie ludźmi i jego cele	19
Zarządzanie tradycyjne	21
Zarządzanie zasobami ludzkimi	28
Zarządzanie kapitałem ludzkim i jego źródła	38
Rynek pracy, jaki powstaje w konsekwencji outsourcingu – „koniczynka Handy’ego”	40
Segmentacja rynku pracy i jej dynamika	44
Zarządzanie kapitałem ludzkim – od zarządzania wiedzą do zwinnego zarządzania kapitałem ludzkim	53
e-HRM jako postulowane wykorzystywanie ICT w HR	70
Rozdział 2. Systemy ICT w zarządzaniu i zarządzaniu ludźmi	83
Reprezentacja informacji – nośniki danych i bazy danych	83
Systemy informatyczne w zarządzaniu organizacjami	91
Model klasyczny	92
Systemy transakcyjne (OLTP)	92
Systemy decyzyjne i analityczne (OLAP) – hurtownie danych, data mining	93
Paradoks informatyzacji, czyli czy i kiedy informatyzacja jest szkodliwa dla efektywności działania	108
Wspomaganie zarządzania ludźmi w organizacji przez systemy ICT	117
Rozdział 3. Rekrutacja pracowników i działania wizerunkowe	143
Rekrutacja i jej definiowanie w ramach procesu doboru pracowników	143
Cele w rekrutacji kandydatów aktywnych i biernych	145
Budowanie wizerunku firmy jako pracodawcy i inne przejawy kultu cargo	148
Formy komunikacji w rekrutacji	156
Narzędzia do samodzielnej preselekcji kandydatów	165
Budowanie wizerunku firmy jako pracodawcy poprzez cechy symboliczne i funkcjonalne – kontrowersje	168

Systemy wspierania rekrutowania (ATS)	177
Gry rozrywkowe jako narzędzie marketingu marki firmy jako pracodawcy	189
Rekrutacja mobilna	200
Rozdział 4. Selekcja pracowników	213
Selekcja – definicja, cele oraz specyficzne trudności, jakie wywołane są przez zastosowanie narzędzi bazujących na komunikacji zapośredniczonej technologicznie (ICT)	213
Kwestionariusze jako tradycyjne i współczesne narzędzie preselekcyjne	218
Testy sytuacyjne i zdolności poznawczych	219
Kwestionariusze biograficzne (biodane) i ich właściwości jako narzędzi selekcyjnych	224
Testy osobowości i dyskusje wokół ich użycia w selekcji pracowników	230
Gra komputerowa jako technika adaptacyjna, preselekcyjna oraz narzędzie wykorzystywane w pomiarze cech osobowości	233
Wywiad selekcyjny – jego podstawowe rodzaje i możliwości przeniesienia ich do Internetu	238
Sprawdzanie referencji i jego odpowiedniki w Internecie	243
Dostosowanie tradycyjnych i internetowych narzędzi selekcyjnych do kanału mobilnego	248
Akceptacja stosowania przez organizacje narzędzi selekcyjnych – wyniki badań	251
Rozdział 5. Zapewnienie działania i utrzymanie zaangażowania pracowników	280
Retencja jako problem zarządzania	280
Wynagrodzenie całkowite i jego składniki	282
Dlaczego ludzie odchodzą – tradycyjne i współczesne teorie fluktuacji	289
Z czego wynika zadowolenie i niezadowolenie z wynagrodzenia ...	299
Budowanie zaangażowania, gdy udało się nie wywołać niezadowolenia	317
Rozdział 6. Zarządzanie talentami	342
Zarządzanie talentami – problemy definicyjne	342
Identyfikowanie osób o dużym potencjale	354
Czy ujawnianie, kto jest talentem, jest szkodliwe?	373
Krytyka elitarnych programów zarządzania talentami	380
Różnice pomiędzy działaniami związanymi z planowaniem sukcesji a zarządzaniem talentami	383
Jak można typologizować programy zarządzania talentami	385
Rozdział 7. Rozwój kompetencji w organizacji	400
Definiowanie działań rozwojowych w ramach programów zarządzania talentami	400

Rozwiązania stosowane w rozwoju kompetencji talentów w firmach międzynarodowych	403
Model 70-20-10 jako podstawa dla planowania działań rozwojowych	406
Wyzwania rozwojowe jako narzędzie uczenia się	414
E-coaching, coaching hybrydowy i inne formy coachingu korzystające z ICT	419
Mentoring i jego warianty	425
Zakończenie	435
Literatura	443