

Spis treści:

Wstęp

1. Koncepcja kapitału ludzkiego. Od zarządzania personelem do zarządzania kapitałem ludzkim

- 1.1. Prekursorzy koncepcji zarządzania ludźmi
- 1.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi
- 1.3. Model kapitału ludzkiego

2. Zarządzanie talentami

- 2.1. Talent – dylematy definicyjne
- 2.2. Istota i cele zarządzania talentami
- 2.3. Implementacja koncepcji zarządzania talentami w praktyce
- 2.4. Zintegrowany model zarządzania talentami
- 2.5. Zarządzanie talentami – potencjalne trudności i bariery

3. Positive Organizational Scholarship. Zarządzanie ludźmi w pozytywnej organizacji

- 3.1. Psychologia pozytywna źródłem Positive Organizational Scholarship
- 3.2. Rodowód Positive Organizational Scholarship w naukach ekonomicznych
- 3.3. Specyfika koncepcji Positive Organizational Scholarship na tle innych subdyscyplin w naukach o zarządzaniu
- 3.4. Perspektywy wykorzystania teorii Positive Organizational Scholarship w praktyce zarządzania

4. Koncepcja empowermentu

- 4.1. Partycypacja w zarządzaniu jako źródło empowermentu
- 4.2. Empowerment – istota i cele
- 4.3. Kultura zaufania jako podstawa empowermentu
- 4.4. Wdrażanie empowermentu – potencjalne ograniczenia i bariery

5. Koncepcja zaangażowania. Zarządzanie przez zaangażowanie

- 5.1. Zaangażowanie – aspekty psychologiczne i organizacyjne
- 5.2. Zarządzanie przez zaangażowanie
- 5.3. Zarządzanie przez zaangażowanie a energia organizacyjna
- 5.4. Mierniki zaangażowania

6. Zarządzanie różnorodnością kulturową

- 6.1. Różnorodność kulturowa w organizacjach
- 6.2. Pojęcie i rozwój idei zarządzania różnorodnością kulturową
- 6.3. Korzyści skutecznego zarządzania różnorodnością kulturową
- 6.4. Niebezpieczeństwa wynikające z różnorodności kulturowej kadry
- 6.5. Implementacja zarządzania różnorodnością kulturową w organizacjach

7. Zarządzanie wiekiem

- 7.1. Zarządzanie wiekiem na tle koncepcji zarządzania różnorodnością
- 7.2. Obszary i narzędzia zarządzania wiekiem

7.3. Potencjalne korzyści i trudności zarządzania wiekiem w organizacjach

8. Coaching, mentoring, tutoring – nowe metody doskonalenia kapitału ludzkiego

8.1. Coaching jako partnerska forma doskonalenia kadr

8.2. Mentoring – proces wszechstronnego rozwoju zawodowego i osobistego

8.3. Tutoring jako metoda doskonalenia liderów

8.4. W drodze do doskonałości kapitału ludzkiego

Bibliografia