Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi

110 stron, 115 przypisów, 51 pozycji w bibliografii

Wstęp 3

Rozdział I. Strategiczne gospodarowanie zasobami ludzkimi – podstawowe zagadnienia 5
1.1. Geneza zarządzania zasobami ludzkimi 5
1.1.1. Teoretycy szkoły klasycznej 5
1.1.2. Szkoła behawioralna 7
1.1.3. Podejście systemowe 8
1.1.4. Nowoczesne koncepcje 9
1.2. Pojęcie i funkcje strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi 11
1.3. Modele strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi 17
1.4. Znaczenie strategicznego ZZL w kompleksowym zarządzaniu firmą 21

Rozdział II. Działania z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi – przyciąganie zasobów ludzkich 30
2.1. Planowanie zasobów ludzkich 30
2.1.1. Analiza stanowisk 30
2.1.2. Prognozowanie popytu i podaży zasobów ludzkich 31
2.1.3. Dostosowanie podaży pracy i popytu na zasoby ludzkie 33
2.2. Rekrutowanie zasobów ludzkich 34
2.2.1. Rekrutacja wewnętrzna 34
2.2.2. Rekrutacja zewnętrzna 35
2.2.3. Efektywność technik rekrutacyjnych 39
2.3. Selekcja personelu 41
2.3.1. Strategie selekcyjne 41
2.3.2. Metody selekcyjne i ich efektywność 44
2.4. Szkolenia i doskonalenia 44
2.4.1. Ocena potrzeb szkoleniowych 44

2.4.2. Podstawowe metody szkolenia 45
2.4.3. Ocena efektywności szkolenia 49
2.5. Planowanie indywidualnych ścieżek kariery zawodowej 52
2.5.1. Rozpowszechnianie metody oceny: obiektywne, orzekające 52
2.5.2. Uwarunkowana behawioralnie, skala ocen 53
2.5.3. Błędy w ocenie wyników 55
2.5.4. Zwrotna informacja o wynikach pracownika 56
2.6. Systemy oceny okresowej 56
2.6.1. Procedura projektowania i wdrażania oceny okresowej 56
2.6.2. Nowoczesne metody oceny okresowej 57
2.6.3. Typowe błędy w ocenie pracownika 58

Rozdział III. Działania z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi 60
3.1. Struktura systemu wynagradzania 60
3.2. Metody wartościowania pracy 62
3.3. Zarządzanie zmiennymi elementami systemu wynagradzania 65
3.4. Zarządzanie świadczeniami pozapłacowymi 68
3.5. Ocena efektywności systemu wynagrodzeń 71
3.6. Kształtowanie zbiorowych stosunków pracy 73
3.7. Kształtowanie indywidualnych stosunków pracy 75
3.8. Partycypacja pracownicza 79

Rozdział IV. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie „Classen-Pol SA” 85
4.1. Charakterystyka przedsiębiorstwa 85
4.2. Zasoby ludzkie przedsiębiorstwa 91
4.3. Identyfikacja działań z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi 92
4.3.1. Rekrutacja i selekcja 92
4.3.2. Szkolenia i ocena okresowa 93
4.3.3. System wynagradzania 96
4.3.4. Kierowanie stosunkami pracowniczymi 99
4.4. Wnioski 101

Zakończenie 105
Bibliografia 107

Spis rysunków i tabel 110

Wstęp

W ciągu ostatnich kilku lat w środowisku działalności gospodarczej zaszły fundamentalne zmiany. Powstała gospodarka bez granic, w której żadna firma nie może sobie pozwolić na lekceważenie wymiaru międzynarodowego. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie jest niezmiernie ważnym czynnikiem jej sukcesu. Stwierdza się w nim, że zarządzanie zasobami ludzkimi powinno być centralnym elementem strategii przedsiębiorstwa, nie zaś wyłącznym zadaniem odrębnego „getta" działu personalnego.

Celem pracy jest przedstawienie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w firmie.

Praca składa się z czterech rozdziałów.

W pierwszym rozdziale opisane jest strategiczne gospodarowanie zasobami ludzkimi- podstawowe zagadnienia, a więc: geneza zarządzania zasobami ludzkimi, teoretycy szkoły klasycznej, szkoła behawioralna, podejście systemowe, nowoczesne koncepcje, pojęcie i funkcje strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, modele strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi oraz znaczenie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w kompleksowym zarządzaniu firmą.

W drugim rozdziale zaprezentowane są działania z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, a więc: planowanie zasobów ludzkich, analiza stanowisk, prognozowanie popytu i podaży zasobów ludzkich, dostosowanie podaży pracy i popytu na zasoby ludzkie, rekrutowanie zasobów ludzkich, rekrutacja wewnętrzna (nabór wewnętrzny), rekrutacja (nabór) zewnętrzna, efektywność technik rekrutacyjnych, selekcja personelu, strategie selekcyjne, metody selekcyjne i ich efektywność, szkolenia i doskonalenia, ocena potrzeb szkoleniowych, podstawowe metody szkolenia, ocena efektywności szkolenia, planowanie indywidualnych ścieżek kariery

zawodowej, rozpowszechnianie metody oceny: obiektywne, orzekające, uwarunkowana behawioralnie skala ocen, błędy w ocenie wyników, zwrotna informacja o wynikach pracownika, systemy oceny okresowej, procedura projektowania i wdrażania oceny okresowej, nowoczesne metody oceny okresowej oraz typowe błędy w ocenie pracownika.

W trzecim rozdziale przedstawione są działania z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, a więc: struktura systemu wynagradzania, metody wartościowania pracy, zarządzanie zmiennymi elementami systemu wynagradzania, zarządzanie świadczeniami pozapłacowymi, ocena efektywności systemu wynagrodzeń, kształtowanie zbiorowych i indywidualnych stosunków pracy oraz partycypacja pracownicza.

Czwarty rozdział dotyczy strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie Classen-Pol S.A. i zawiera on charakterystykę przedsiębiorstwa, zasoby ludzkie przedsiębiorstwa, identyfikację działań z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, rekrutację i selekcję, szkolenia i ocenę okresową, system wynagradzania, kierowanie stosunkami pracowniczymi oraz wnioski.

Określenie „strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi" przywodzi na myśl zarządzanie zasobami ludzkimi w kontekście strategicznym. Aby można było mówić o takim zarządzaniu, konieczny jest pewien związek z procesem strategicznym zarządzającym celami organizacji – czyli z zarządzaniem strategicznym. Przewidywanym wynikiem procesu strategicznego jest zwycięstwo nad konkurencją.

Warto również zauważyć, iż zarządzanie strategiczne wyewoluowało z wcześniejszego pojęcia planowania strategicznego. Przyczyny pojawienia się zarządzania strategicznego oraz problemy, jakie wiążą się z wprowadzaniem go do organizacji gospodarczej, najlepiej można zrozumieć, przyjmując perspektywę historyczną.

Ponieważ wybór strategii dotyczy w ostatecznym rachunku przetrwania organizacji, efektywny przebieg tego procesu jest sprawą niezmiernej wagi. Oznacza to, że organizacja musi dostosować się do swego środowiska, zapewniając jednocześnie wydajność i efektywność wewnętrzną. Jak wskazuje literatura przedmiotu, organizacje podejmujące zadania z zakresu zarządzania strategicznego mają do czynienia ze złożonością oraz z ludzkimi perspektywami i wartościami. Wydaje się również, że zasadnicze znaczenie ma rola przywódcza. Skoro zadaniem lidera „transformacyjnego" jest powiązanie ludzi z misją i wizją organizacji, to wykonanie zadania z zakresu zarządzania strategicznego może się okazać trudne, jeśli lekceważy się wdrażanie strategii, a inne ważne obszary – takie jak efektywność i przywództwo – nie są teoretycznie dostatecznie opracowane. Powszechna jest też zgoda co do tego, że potrzebne są tu dalsze prace. Obecnej wiedzy należy zapewnić znacznie większą koherencję, by stało się możliwe prawdziwie holistyczne podejście do zarządzania strategicznego.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę pisanie prac - sprawdzony serwis