

Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi : studium systemu / Hubert Witczak. – Warszawa, cop. 2017

Spis treści

Wprowadzenie	11
CZĘŚĆ I. Stan wiedzy w dziedzinie SZZL	19
Wstęp	20
1. Wyłanianie się SZZL	21
1.1. Koncepcja „twardego” i „miękkiego” HRM	21
1.1.1. Model Michigan	22
1.1.2. Model Warwick i model Harvarda	22
1.2. Koncepcja J. Storeya	25
1.3. Koncepcja D. Guesta	28
1.4. Koncepcje R.S. Schulera i S.E. Jackson	29
2. SZZL na przełomie XX i XXI w	33
2.1. Koncepcja „dobrych praktyk”	33
2.2. Koncepcja O. Lundy'ego i A. Cowlinga	34
2.3. Koncepcje polskie	34
2.3.1. Koncepcja A. Sajkiewicz	34
2.3.2. Koncepcja A. Pocztowskiego	36
2.3.3 Koncepcja A. Lipki	38
2.4. Koncepcja D. Ulricha	38
3. SZZL na początku XXI w.	40
3.1. Koncepcje M. Armstronga	40
3.2. Koncepcje duńska i hiszpańska	42
3.3. Koncepcja L. Dyera i R. Shafera	46
3.4. Podsumowanie koncepcji według N. Gouldinga	49
4. Związki między ZZL i Strategicznym ZZL	51
5. Problemy perspektywy SZZL	61
Podsumowanie	63
Źródła	65
CZĘŚĆ II. Zarządzanie przedsiębiorstwem	69
Wstęp	70
6. Przedsiębiorstwo w strukturze społeczno-gospodarczej	71
6.1. Systemowe ujęcie przedsiębiorstwa	71
6.1.1. Przedsiębiorstwo jako system działający	71
6.1.2. Istota przedsiębiorstwa	75
6.2. Kluczowe cele przedsiębiorstwa	79
6.3. Procesowe ujęcie działalności przedsiębiorstwa	83
6.4. Istotne przesłanki prowadzenia przedsiębiorstwa	88

7. System zarządzania przedsiębiorstwem	94
7.1. Istota zarządzania	94
7.2. Budowa systemu zarządzania	99
8. System zarządzania strategicznego przedsiębiorstwem	104
8.1. Istota zarządzania strategicznego przedsiębiorstwem	104
8.2. Wybrane elementy doktryny strategicznej	109
8.3. Postawa strategiczna	115
Podsumowanie	130
Źródła	131
CZĘŚĆ III. Podstawy SZZL	133
Wstęp	134
9. Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie	135
9.1. Rola czynnika ludzkiego	135
9.2. Procesy kształtowania zasobów ludzkich	143
10. System strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi (SZZL)	148
10.1. Układ logiczny systemu SZZL	148
10.2. Orientacja strategiczna w stosunku do ZL	149
10.3. Zakres prowadzenia SZZL	156
11. Doktryna strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi	161
Podsumowanie	167
Źródła	168
CZĘŚĆ IV. Podstawy diagnostyczne SZZL	169
Wstęp	170
12. Zasady diagnozowania	171
12.1. Fundamenty diagnozowania potencjału strategicznego	171
12.2. Swoistość i trudności diagnozowania	183
13. Metody i techniki diagnozowania	189
13.1. Podejście metodyczne	189
13.2. Diagnozowanie ZL	195
13.3. Diagnozowanie systemu zarządzania ZL	206
Podsumowanie	212
Źródła	213
CZĘŚĆ V. Modelowanie wzorcujące i urzeczywistnianie jego rezultatów	215
Wstęp	216
14. Modelowanie wzorcujące ZL i SZZL	217
14.1. Modelowanie i modele wzorce	217
14.1.1. Podejścia do akcji strategicznej	219
14.1.2. Przesłanki modelowania wzorcującego	222
14.2. Formułowanie modelu wzorca	235
14.2.1. Generowanie alternatyw strategicznych	242
14.2.2. Wybór strategiczny	244

14.2.3. Struktura i własności modelu wzorcowego strategii	250
14.2.3.1. System planu strategicznego	250
14.2.3.2. Struktura planu	252
14.3. Normatywne wzorce strategii ZZL	257
14.3.1. Wybrane wzorce strategii normatywnych	257
14.3.1.1. Model T. Stalewskiego	257
14.3.1.2. Strategie według J. Brunsteina i C. Fishera	259
14.3.1.3. Model T. Listwana	260
14.3.2. Zgodność strukturalna strategii	262
14.4. Podejścia do wzorcowania i wzorców na niższych poziomach strategii ZZL	264
15. Urzeczywistnianie modelu wzorcowego strategii	267
Podsumowanie	272
Źródła	273
CZĘŚĆ VI. Podstawy kształtowania substrategii SZZL	275
Wstęp	276
16. Strukturyzacja podsystemów SZZL	277
16.1. Układ strategicznych procesów kształtowania ZL	277
16.2. Wielowarstwowa struktura podsystemów SZZL	286
16.3. Strukturyzacja SZZL według wybranych punktów odniesienia	297
17. Wybrane odniesienia SZZL do podmiotowości i konstruowania substrategii aktywności podstawowej	305
17.1. Wybrane odniesienia SZZL do podmiotowości	305
17.2. Wybrane odniesienia do konstruowania substrategii aktywności podstawowej	314
Podsumowanie	323
Źródła	325
CZĘŚĆ VII. Urzeczywistnianie strategii	327
Wstęp	328
18. Podstawy urzeczywistniania strategii ZZL	329
19. Controlling strategiczny i strategiczne uczenie się	334
19.1. Controlling strategiczny	334
19.2. Strategiczne uczenie się w SZZL	343
19.2.1. Podstawy uczenia się	343
19.2.2. System Wczesnego Reagowania (SWR)	349
19.2.3. Wywiad gospodarczy	352
19.2.4. Analiza dyskryminacji	356
20. Kształtowanie prawdopodobieństwa zdarzeń w SZZL	357
20.1. Podstawy zarządzania prawdopodobieństwem strategicznym	357
20.2. Zarządzanie zmianami w SZZL	361
20.3. Ryzyko w implementacji planu SZZL i zasady jego redukcji	363
Podsumowanie	367
Źródła	368

CZĘŚĆ VIII. Sprawność SZZL	371
Wstęp	372
21. Podstawy sprawności	374
21.1. Struktura dążeń sprawnościowych SD	374
21.2. Walory i wytyczne sprawności w odniesieniu do załogi	381
21.2.1. Walory i wytyczne sprawności ZL i SZZL	381
21.2.2. Pozabiznesowe wartości ZL, ZZL i SZZL	383
21.3. Prawo, etyka i kultura a SZZL w systemie dążeń strategicznych	384
21.3.1. Prawo a SZZL	385
21.3.2. Etyka a SZZL	396
21.3.3. Kultura a SZZL	397
22. Substrategia gospodarowania w SZZL	399
22.1. Podstawy strategii gospodarowania	399
22.2. Zasady i zakres gospodarowania	403
22.3. Możliwość strategii wynagradzania	412
Podsumowanie	415
Źródła	416
CZĘŚĆ IX. Przyszłość SZZL	419
Wstęp	420
23. Perspektywy SZZL z pozycji aktualnego stanu nauki i praktyki	421
24. Quo vadis SZZL	428
Podsumowanie	437
Źródła	439
Słownik terminów i akronimów	441