

Spis treści

Wstęp	7
-------------	---

ROZDZIAŁ 1.

Potencjał synergii w relacjach nauki i biznesu – tworzenie podstaw rozwoju innowacyjności

(Monika Jasińska)

1.1. Wprowadzenie	11
1.2. Wartość innowacyjności w kontekście rozwoju gospodarki	12
1.3. Podstawy kształtowania relacji nauka – biznes w tworzeniu warunków dla rozwoju innowacyjności	15
1.4. Podstawy tworzenia potencjału synergii w relacji nauka – biznes	20
1.5. Podsumowanie	24
Bibliografia	26

ROZDZIAŁ 2

Grywalizacja jako innowacja w obszarze funkcji personalnej

(Edyta Bombiak, Marek Cisek)

2.1. Wprowadzenie	29
2.2. Istota grywalizacji	30
2.3. Grywalizacja w rekrutacji	34
2.4. Grywalizacja jako element motywowania 3.0	37
2.5. Grywalizacja jako wsparcie rozwoju zawodowego pracowników	40
2.6. Podsumowanie	44
Bibliografia	45

ROZDZIAŁ 3

Zróżnicowanie kulturowe pracowników jako wyzwanie w pracy menedżerów międzynarodowych

(Agnieszka Knap-Stefaniuk, Łukasz Burkiewicz)

3.1. Wprowadzenie	49
3.2. Wyzwania we współczesnym zarządzaniu zasobami ludzkimi w zróżnicowanym kulturowo środowisku pracy	50
3.3. Pojęcie wielokulturowości	52
3.4. Menedżerowie międzynarodowi – cechy i umiejętności	53

3.5. Zarządzanie międzykulturowe jako ważny element pracy menedżerów międzynarodowych.....	55
3.6. Menedżerowie w zarządzaniu zespołami zróżnicowanymi kulturowo.....	57
3.7. Podsumowanie.....	58
Bibliografia.....	59

ROZDZIAŁ 4

Koncepcja zarządzania talentami w strategii personalnej współczesnych organizacji – ujęcie modelowe

(Mariusz Cielemecki)

4.1. Wprowadzenie	63
4.2. Zmiana paradygmatów w nowej gospodarce i ich wpływ na politykę personalną organizacji	64
4.3. Zarządzanie talentami – przegląd ujęć koncepcji w literaturze.....	67
4.4. Zarządzanie talentami a strategia organizacji	71
4.5. Podsumowanie	77
Bibliografia	77

ROZDZIAŁ 5

Budowanie relacji organizacji z pracownikami utalentowanymi wobec wyzwań przyszłości

(Anna Dewalska-Opitek, Joanna Strzelczyk-Łucka)

5.1. Wprowadzenie.....	81
5.2. Relacje organizacji w ujęciu teoretycznym.....	82
5.3. Pracownicy jako interesariusze organizacji	86
5.4. Koncepcja utalentowanego pracownika.....	89
5.5. Współczesne wyzwania w budowaniu relacji organizacji z pracownikami utalentowanymi.....	93
5.6. Podsumowanie	103
Bibliografia	104

ROZDZIAŁ 6

Zarządzanie kompetencjami pracowników o wysokim potencjale a sukces organizacji – relacje i zależności

(Joanna Strzelczyk-Łucka, Anna Dewalska-Opitek)

6.1. Wprowadzenie.....	109
6.2. Kompetencje – ujęcie terminologiczne.....	110

6.3. Istota, poziomy i cele zarządzania kompetencjami	114
6.4. Zarządzanie talentami.....	117
6.5. Podsumowanie	124
Bibliografia.....	125

ROZDZIAŁ 7

Wybrane determinanty systemu oceniania pracowników w organizacji

(Jarosław Stanisław Kardas)

7.1. Wprowadzenie.....	127
7.2. Podstawowe cele oceniania pracowników	127
7.3. Główne zasady i warunki systemu oceniania	133
7.4. Wybrane kryteria oceniania efektywności pracy pracowników	136
7.5. Wady i zalety najczęściej stosowanych metod oceniania pracowników....	139
7.6. Przykładowa procedura systemu oceniania pracowników (SOP) i planowania ich rozwoju.....	146
7.7. Podsumowanie	150
Bibliografia.....	150

ROZDZIAŁ 8

Innowacyjne modele biznesowe w organizacji

(Adam Skrzypek)

8.1. Wprowadzenie.....	153
8.2. Istota modeli organizacyjnych	153
8.3. Charakterystyka wybranych modeli	157
8.4. Model biznesowy jako forma modelu organizacyjnego zarządzania przedsiębiorstwem.....	160
8.5. Telepraca jako innowacyjny model organizacyjny.....	165
8.6. Podsumowanie	171
Bibliografia.....	171

Summary.....	177
---------------------	------------