

Employee experience :
zarządzanie kapitałem ludzkim w kategoriach rynku doznań
Anna Lipka

Spis treści

Wstęp. Dlaczego rynek doznań?

Część I. Moduł sensoryczny w zarządzaniu kapitałem ludzkim

1. Pojęcie i „warunki brzegowe” stosowania modułu sensorycznego w zarządzaniu kapitałem ludzkim
2. Praktyki personalne wykorzystujące moduł sensoryczny
 - 2.1. Marketing personalny jako pole oddziaływań sensorycznych
 - 2.2. Adaptacja pracowników oparta na wykorzystywaniu bodźców sensorycznych
 - 2.3. Procesy wykonywania pracy – pierwiastki sensoryczne
 - 2.4. Ocenianie i zwalnianie pracowników – perspektywa oddziaływań sensorycznych
 - 2.5. Motywowanie do kreatywności wykorzystujące techniki wizualizacji
3. Bodźce sensoryczne a dysfunkcje i patologie oraz dyskomfort w środowisku pracy
4. Słowa „uczulające” jako kategoria modułu sensorycznego – przykłady z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim
5. Przywództwo estetyczne jako wyraz koncentracji na sferze sensualnej

Część II. Oddziaływanie na kandydatów do pracy i zatrudnionych poprzez moduł emocjonalny

1. Cel zarządzania kapitałem ludzkim z perspektywy modułu emocjonalnego
2. Pojęcie emocji i ich taksonomie w literaturze przedmiotu – odniesienia do sytuacji personalnych
3. Dyfuzja emocji w warunkach bliskości przestrzennej i „zdalności”
4. Uczucie nadziei jako komponent kapitału psychologicznego pracowników
5. Emotywy
6. Emocje przy pozyskiwaniu, ocenianiu, rozwoju, wynagradzaniu i zwalnianiu pracowników. Wpływ stylu kierowania na emocje
7. Emocje generowane w warunkach diversity management
8. Emocjonalny komponent postaw – przykład lojalności pracowniczej
9. Emocje związane z charakterem pracy – egzemplifikacje

- 9.1. Praca twórcza, czyli doświadczanie przepływu (flow)
- 9.2. Komercjalizacja emocji personelu, czyli praca emocjonalna
10. Zarażanie afektywne jako praktyka personalna w ramach modułu emocjonalnego
11. Językowo-wizualne narzędzia oddziaływania na emocje w środowisku pracy jako wyraz powiązań modułu emocjonalnego z sensorycznym
12. Organizacje ekspresywne jako organizacje przyszłości
13. Projektowanie emocji dla cyklu życia pracownika w organizacji jako zadanie podmiotów zarządzania kapitałem ludzkim

Część III. Zastosowanie modułu intelektualnego w przyciąganiu do organizacji pracowników oraz kształtowaniu ich twórczych postaw

1. Procesy poznawcze przy zorientowanym na zadania pracy indywidualnym i organizacyjnym uczeniu się. Dysonans poznawczy
2. Znaczenie modułu intelektualnego dla kreatywnej organizacji
3. Poznawczy komponent postaw – przykład stosunku do czasu pracy
4. Organizacja inteligentna
 - 4.1. Pojęcie, przejawy, próba diagnozy
 - 4.2. Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim jako aktywność wpisana w funkcjonowanie inteligentnej organizacji
5. Decyzje personalne i ich typologia – perspektywa modułu intelektualnego

Część IV. Rola modułu behawioralnego w zarządzaniu kapitałem ludzkim

1. Cele oddziaływań poprzez moduł behawioralny w środowisku pracy
2. Wykorzystywanie czasowników performatywnych w procesach personalnych
3. Behawioralny wymiar procesów wykonywania pracy
4. Adekwatność zachowań do typu kultury organizacyjnej jako wyraz dopasowania w zarządzaniu kapitałem ludzkim
5. Zachowania służące przeprowadzaniu zmian
6. Pracoholizm jako uzależnienie behawioralne
7. Możliwości i bariery projektowania zachowań przez podmioty zarządzania kapitałem ludzkim w kokreacji z pracownikami – przykłady
 - 7.1. Zachowania służące nabywaniu wiedzy
 - 7.2. Zachowania modyfikujące treść pracy
 - 7.3. Zachowania mobilnościowe w ramach organizacji
 - 7.4. Twórcze zachowania językowe
8. Wyznaczniki zachowań w wielokulturowych organizacjach i zespołach

Część V. Moduł relacyjny jako narzędzie zorientowane na wartość kierowania ludźmi

1. Teorie stanowiące objaśnienia dla implementacji sensorycznego modułu doświadczeń i przeżyć
2. Społeczny charakter procesu wykonywania pracy i jego implikacje dla procesów personalnych
3. Zaufanie w organizacji jako pożądany stan relacji społecznych
4. Narcyzm a perspektywa wspólnotowa oraz wpływ na wartość doświadczeń
5. Współwystępowanie modułu relacyjnego z innymi modułami doświadczeń i przeżyć – egzemplifikacje
 - 5.1. Formułowanie ogłoszeń pracy
 - 5.2. Kształtowanie przestrzeni pracy
 - 5.3. Tworzenie multigeneracyjnego środowiska pracy
6. Stosowanie Assessment Centre przy wyborze podmiotów zarządzania kapitałem ludzkim spełniających wymogi odpowiadające rynkowi doznań

Zakończenie. W stronę jakiego paradygmatu?

Bibliografia

Spis tabel

Indeks rzeczowy