

Spis treści

WSTĘP

1. KAPITAŁ LUDZKI JAKO ZASÓB ORGANIZACJI

- 1.1. Rola wartości niematerialnych w gospodarce opartej na wiedzy
- 1.2. Kapitał ludzki fundamentem kapitału intelektualnego organizacji
- 1.3. Wiedza jako zasób organizacji
- 1.4. Doskonalenie i stabilizacja kapitału ludzkiego w organizacji

2. TRADYCYJNE I WSPÓŁCZESNE POGLĄDY NA ZATRUDNIENIE W ORGANIZACJI

- 2.1. Pojęcie zatrudnienia i jego wczesne formy w przedsiębiorstwach
- 2.2. Ewolucja zatrudnienia: od koncepcji klasycznych do systemowych
- 2.3. Zatrudnienie w organizacji XXI wieku
- 2.4. Elastyczność zatrudnienia jako odpowiedź na zmieniające się okoliczności funkcjonowania organizacji

3. FORMY ZATRUDNIENIA STOSOWANE W ORGANIZACJACH

- 3.1. Pracownicze formy zatrudnienia
- 3.2. Elastyczne formy zatrudnienia o charakterze niepracowniczym
- 3.3. Samozatrudnienie i inne alternatywne formy zatrudnienia

4. KONSEKWENCJE STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA DLA INTERESARIUSZY

- 4.1. Wpływ pracy elastycznej na optymalizację funkcjonowania organizacji
- 4.2. Zatrudnienie elastyczne jako sposób na korzystanie z potencjału pracowników defaworyzowanych na rynku pracy
- 4.3. Elastyczne formy zatrudnienia a równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników
- 4.4. Poczucie bezpieczeństwa i życie prywatne pracowników a forma zatrudnienia
- 4.5. Zachowania organizacyjne pracowników a zatrudnienie elastyczne
- 4.6. Rezultaty pracy elastycznej w odniesieniu do jakości i stabilizacji wiedzy w organizacji
- 4.7. Zatrudnienie elastyczne jako element osłabiający innowacyjność organizacji

5. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA A KAPITAŁ LUDZKI W ORGANIZACJI W OPINII PRACODAWCÓW

- 5.1. Najlepsza forma zatrudnienia z punktu widzenia organizacji
- 5.2. Najlepsza forma zatrudnienia z perspektywy pracownika
- 5.3. Wpływ elastycznych form zatrudnienia na wybrane zachowania organizacyjne pracowników
- 5.4. Inwestowanie w pracowników zatrudnionych w oparciu o tradycyjną i elastyczne formy zatrudnienia

- 5.5. Diagnoza kapitału ludzkiego w organizacjach - stan obecny w perspektywie pracodawców
- 5.6. Zarządzanie wiedzą w organizacji z uwzględnieniem narzędzi zapobiegających ubywaniu zasobów wiedzy
- 5.7. Wyniki badania pracodawców - podsumowanie

6. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ICH KONSEKWENCJE W PERCEPCJI PRACOWNIKÓW

- 6.1. Preferencje pracowników w odniesieniu do najlepszej formy zatrudnienia
- 6.2. Elastyczne formy zatrudnienia a wybrane zachowania organizacyjne pracowników
- 6.3. Rozwój pracowników w kontekście formy zatrudnienia
- 6.4 Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w organizacji - implikacje dla wartości kapitału ludzkiego
- 6.5. Zarządzanie wiedzą w organizacjach z punktu widzenia zatrudnionych
- 6.6. Elastyczne formy zatrudnienia w organizacji w perspektywie pracowników - podsumowanie
- 6.7. Wpływ elastycznych form zatrudnienia na kapitał ludzki w organizacji - weryfikacja hipotez badawczych

ZAKOŃCZENIE

ABSTRACT

SPIS TABEL

SPIS RYSUNKÓW

ANEKS

ZAŁ. 1

ZAŁ. 2

ZAŁ.3