

Wstęp	7
Rozdział I	
Czym jest kapitał ludzki?	11
1. Wprowadzenie	11
2. Historia pojęcia kapitału ludzkiego	12
3. Kapitał ludzki a kapitał intelektualny	15
4. Czy można ocenić wartość kapitału ludzkiego?	18
5. Metody wyceny kapitału ludzkiego	18
5.1. Metoda zdyskontowanych strumieni przychodów Flamholtza	19
5.2. Metoda kosztów historycznych	22
5.3. Wycena kapitału ludzkiego metodą odtworzeniową	25
6. Praktyka wyceny kapitału ludzkiego	27
7. Podsumowanie	30
Rozdział II	
Zarządzanie kapitałem ludzkim w ujęciu strategicznym	33
1. Wprowadzenie	33
2. Strategiczna rola zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji	34
3. Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim a pragmatyczny idealizm	35
3.1. Partnerskie relacje z klientami wewnętrznymi HR	38
3.2. Dostęp do dokumentów strategicznych i informacji o sytuacji biznesowej firmy	41
3.3. Dostęp do zasobów adekwatnych do przydzielonych zadań	42
3.4. Właściwe umocowanie i adekwatny zakres uprawnień	43
4. Cele zarządzania kapitałem ludzkim	45
5. Udział HR w formułowaniu strategii przedsiębiorstwa	46
6. Potrzeba stałego redefiniowania strategii ZKL w organizacji	51
7. Uczenie się z sukcesów i porażek	53
8. Rola zarządzania kapitałem ludzkim w procesie komunikowania i wdrożenia strategii	54
8. Podsumowanie	58

Rozdział III

Budowanie kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa	59
1. Dlaczego firmy powinny akumulować swój kapitał intelektualny?	59
1.1. Konieczność uwzględnienia zróżnicowania potrzeb pracowników	61
1.2. Rodzaje kapitału intelektualnego	63
1.3. Sposoby akumulacji kapitału intelektualnego	65
2. Czy budowanie kapitału intelektualnego firmy rzeczywiście tworzy jej wartość?	66
3. Budowanie kapitału ludzkiego firmy	72
3.1. Lojalność i zaangażowanie pracowników	72
3.2. Umiejętności i wiedza pracowników	80
3.3. Motywacja pracowników	86
4. W poszukiwaniu równowagi pomiędzy opiekuńczością i paternalizmem	92
5. Podsumowanie	96

Rozdział IV

Ryzyko w inwestycjach w kapitał ludzki	97
1. Wprowadzenie	97
2. Czym jest ryzyko personalne?	97
3. Podstawowe pojęcia związane z ryzykiem	101
4. Czy ryzyko personalne jest warte uwagi?	104
5. Ryzyko personalne organizacji i ryzyko personalne projektów	106
5.1. Strategia i kultura organizacji jako źródła ryzyka	107
5.2. Struktura organizacji jako źródło ryzyka	110
6. Narzędzia oceny ryzyka poszczególnych procesów HR	111
7. Zarządzanie ryzykiem personalnym w przyszłości – metody ilościowe	116
8. Podsumowanie	117

Rozdział V

Efektywność inwestycji w kapitał ludzki	119
1. Wprowadzenie	119
2. Czym są inwestycje w kapitał ludzki?	119
3. Jak zapewnić efektywność inwestycji w obszarze ZKL?	121
3.1. Narzędzia zarządzania projektami	125
3.2. Narzędzia analizy użyteczności	128
4. Miary efektywności inwestycji w kapitał ludzki	139
4.1. Mierniki efektywności finansowej projektów HR	141
4.2. Uwzględnianie niepewności w mierzeniu efektywności inwestycji w kapitał ludzki	147
Podsumowanie	151
Bibliografia	153