

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	7
I. KAPITAŁ LUDZKI JAKO ZASÓB ORGANIZACJI.....	13
1.1. Rola wartości niematerialnych w gospodarce opartej na wiedzy.....	13
1.2. Kapitał ludzki fundamentem kapitału intelektualnego organizacji.....	17
1.3. Wiedza jako zasób organizacji.....	22
1.4. Doskonalenie i stabilizacja kapitału ludzkiego w organizacji.....	26
2. TRADYCYJNE I WSPÓŁCZESNE POGLĄDY NA ZATRUDNIENIE W ORGANIZACJI.....	31
2.1. Pojęcie zatrudnienia i jego wczesne formy w przedsiębiorstwach.....	31
2.2. Ewolucja zatrudnienia: od koncepcji klasycznych do systemowych.....	34
2.3. Zatrudnienie w organizacji XXI wieku.....	40
2.4. Elastyczność zatrudnienia jako odpowiedź na zmieniające się okoliczności funkcjonowania organizacji.....	42
3. FORMY ZATRUDNIENIA STOSOWANE W ORGANIZACJACH.....	49
3.1. Pracownicze formy zatrudnienia.....	49
3.2. Elastyczne formy zatrudnienia o charakterze niepracowniczym.....	54
3.3. Samozatrudnienie i inne alternatywne formy zatrudnienia.....	58
4. KONSEKWENCJE STOSOWANIA ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA DLA INTERESARIUSZY.....	63
4.1. Wpływ pracy elastycznej na optymalizację funkcjonowania organizacji.....	63
4.2. Zatrudnienie elastyczne jako sposób na korzystanie z potencjału pracowników defaworyzowanych na rynku pracy.....	65
4.3. Elastyczne formy zatrudnienia a równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników.....	69
4.4. Poczucie bezpieczeństwa i życie prywatne pracowników a forma zatrudnienia.....	71
4.5. Zachowania organizacyjne pracowników a zatrudnienie elastyczne.....	74
4.6. Rezultaty pracy elastycznej w odniesieniu do jakości i stabilizacji wiedzy w organizacji.....	77
4.7. Zatrudnienie elastyczne jako element osłabiający innowacyjność organizacji.....	87
5. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA A KAPITAŁ LUDZKI W ORGANIZACJI W OPINII PRACODAWCÓW.....	85
5.1. Najlepsza forma zatrudnienia z punktu widzenia organizacji.....	85
5.2. Najlepsza forma zatrudnienia z perspektywy pracownika.....	101
5.3. Wpływ elastycznych form zatrudnienia na wybrane zachowania organizacyjne pracowników.....	106

5.4. Inwestowanie w pracowników zatrudnionych w oparciu o tradycyjną i elastyczne formy zatrudnienia.....	114
5.5. Diagnoza kapitału ludzkiego w organizacjach – stan obecny w perspektywie pracodawców.....	120
5.6. Zarządzanie wiedzą w organizacji z uwzględnieniem narzędzi zapobiegających ubywaniu zasobów wiedzy.....	125
5.7. Wyniki badania pracodawców – podsumowanie.....	133
6. ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA I ICH KONSEKWENCJE W PERCEPCJI PRACOWNIKÓW.....	135
6.1. Preferencje pracowników w odniesieniu do najlepszej formy zatrudnienia.....	135
6.2. Elastyczne formy zatrudnienia a wybrane zachowania organizacyjne pracowników.....	148
6.3. Rozwój pracowników w kontekście formy zatrudnienia.....	159
6.4 Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w organizacji – implikacje dla wartości kapitału ludzkiego.....	170
6.5. Zarządzanie wiedzą w organizacjach z punktu widzenia zatrudnionych.....	175
6.6. Elastyczne formy zatrudnienia w organizacji w perspektywie pracowników – podsumowanie.....	180
6.7. Wpływ elastycznych form zatrudnienia na kapitał ludzki w organizacji – weryfikacja hipotez badawczych.....	183
ZAKOŃCZENIE.....	193
ABSTRACT.....	203
BIBLIOGRAFIA.....	205
SPIS TABEL.....	221
SPIS RYSUNKÓW.....	223
ANEKS.....	225
ZAŁ. 1.	225
ZAŁ. 2.	231
ZAŁ. 3.	235