

---

# SPIS TREŚCI

---

<b>WSTĘP</b>	<b>5</b>
<b>1. ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH</b>	<b>7</b>
Zacznijmy od początku – definicja rozwoju zasobów ludzkich	8
Modele zarządzania rozwojem zasobów ludzkich w organizacji	10
Modele rozwoju zasobów ludzkich w praktyce – badania własne	12
<b>2. STRATEGIA ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH W ORGANIZACJI</b>	<b>17</b>
Powiązanie z biznesem to podstawa	20
Rezultaty badań własnych	24
Czynniki ułatwiające uczenie się w organizacji	31
Czynniki ułatwiające uczenie się w organizacjach prywatnych i instytucjach państwowych	39
<b>3. ZARZĄDZANIE SZKOLENIAMI W FIRMIE</b>	<b>53</b>
Proces szkoleniowy	58
1. Analiza potrzeb biznesowych	61
2. Analiza potrzeb szkoleniowych	62
3. Ustalenie celów	84
4. Przygotowanie programu szkoleniowego	91
5. Przeprowadzenie szkolenia	110
6. Ocena rezultatów szkolenia	114
Podsumowanie	156
<b>4. ROZWÓJ KARIERY W ORGANIZACJI</b>	<b>159</b>
Jak wygląda rzeczywistość w firmach? – rezultaty badań	160
Znaczenie zarządzania karierą w firmie	163
Ścieżki kariery	168

<b>5. PLANOWANIE SUKCESJI</b>	<b>169</b>
Jak wygląda rzeczywistość w firmach? — rezultaty badań	169
<b>6. OCENA PRACY A ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH</b>	<b>179</b>
Jak wygląda rzeczywistość w firmach? — rezultaty badań	180
<b>7. SYSTEM WYNAGRODZEŃ A ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH W ORGANIZACJI</b>	<b>189</b>
Jak wygląda rzeczywistość? — rezultaty badań	190
<b>8. ROLA KADRY KIEROWNICZEJ W PROCESIE ROZWOJU ZASOBÓW LUDZKICH</b>	<b>195</b>
Jak wygląda rzeczywistość w firmach? — rezultaty badań	196
Rozwój pracowników jako kompetencja kadry kierowniczej	197
Kierownik a ocena pracy	204
Kierownik a szkolenia wewnętrzne w organizacji	205
Kierownik a planowanie sukcesji i kariery w organizacji	207
Coaching menedżerski	207
Mentoring	216
<b>ZAKOŃCZENIE</b>	<b>219</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>223</b>