Spis treści

1. Wstęp (*Beata Pawłowska, Dominika Byczkowska-Owczarek*) 9
   1.1. Problematyka i cel badań 9
   1.2. Perspektywa teoretyczna i założenia badawcze 10
   1.3. Metoda badania oraz hipotezy badawcze 12
   1.4. Struktura książki 17
2. Opisy przypadków badanych firm (*Izabela Ślęzak-Niedbalska, Jakub Niedbalski*) 19
   2.1. Opis przypadku firmy A 19
      2.1.1. Charakterystyka badań w firmie A 19
      2.1.2. Charakterystyka organizacji A 19
         2.1.2.1. Podstawowe informacje, opis działalności oraz cele strategiczne 19
         2.1.2.2. Budowanie marki, kreowanie wizerunku oraz działalność społeczna i charytatywna 20
      2.1.3. Charakterystyka komórki do spraw polityki personalnej firmy A 21
      2.1.4. Procedury i instrukcje w firmie A 25
         2.1.4.1. Procedury z zakresu polityki personalnej 26
            2.1.4.1.1. Procedura szkoleń 27
            2.1.4.1.2. Procedura zatrudniania i zwalniania 29
            2.1.4.1.3. Procedura wdrażania nowego pracownika (procedura adaptacyjna) 31
            2.1.4.1.4. Procedura wartościowania pracy 33
         2.1.4.2. Procedury z zakresu polityki personalnej w firmie A. Wnioski badawcze 36
            2.1.4.2.1. Rodzaje i źródła procedur 36
            2.1.4.2.2. Stosunek pracowników do procedur 37
            2.1.4.2.3. Konstruowanie i kontrola procedur z zakresu polityki personalnej 40
      2.1.5. Komunikacja w firmie A 41
      2.1.6. Rodzaje władzy w firmie A 42
         2.1.6.1. Władza personalna 42
         2.1.6.2. Władza organizacyjna 43

2.1.7. Kultura organizacyjna w firmie A 44
2.1.8. Moralność i etyka a wizerunek firmy A 46
2.1.9. Podsumowanie opisu przypadku firmy A 46
2.2. Opis przypadku firmy – organizacja W (*Dominika Byczkowska-Owczarek, Piotr Chomczyński*) 47
2.2.1. Charakterystyka badań w organizacji W 47
2.2.2. Charakterystyka organizacji W 47
2.2.3. Narzędzia, systemy, procedury i instrukcje w organizacji W 47
2.2.4. Analiza kultury organizacyjnej w instytucji W 52
2.2.5. Źródła wiedzy, z których czerpie się w organizacji W inspiracje do konstruowania polityki personalnej oraz procedur i narzędzi ZZL 53
2.2.6. Analiza władzy organizacyjnej w instytucji W. 55
2.2.7. Badanie procesów interakcyjnych zaangażowanych w wytwarzanie założeń polityki personalnej oraz konkretnych narzędzi ZZL w instytucji W 56
2.2.8. Podsumowanie opisu przypadku organizacji W 57
2.3. Opis przypadku firmy P (*Łukasz Marciniak*) 58
2.3.1. Charakterystyka badań w firmie P 58
2.3.2. Charakterystyka firmy P 59
2.3.3. Charakterystyka działu zarządzania zasobami ludzkimi firmy P . . . 60
2.3.4. Narzędzia, systemy, procedury i instrukcje w firmie P 63
2.3.5. Praca nad projektem. Tworzenie procedur 68
2.3.6. Kultura organizacyjna firmy P 69
2.3.7. Podsumowanie opisu przypadku firmy P 72
2.4. Opis przypadku firmy S (*Anna Kubczak, Waldemar Dymarczyk, Grzegorz Słowiński*) 73
2.4.1. Charakterystyka badań w firmie S 73
2.4.2. Charakterystyka firmy S 74
2.4.3. Charakterystyka działu HR oraz procedury i narzędzia polityki personalnej w firmie S 76
2.4.4. Praca nad projektem – tworzenie narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi w firmie S 80
2.4.4.1. Jak tworzone są procedury w firmie S 81
2.4.4.2. Procesy interakcyjne zaangażowane w tworzenie polityki personalnej i jej narzędzi w firmie S 86
2.4.5. Kultura organizacyjna, wiedza oraz władza w firmie S 88
2.4.6. Źródła wiedzy i kompetencje osób odpowiedzialnych w firmie S za tworzenie narzędzi z obszaru polityki personalnej 93
2.4.7. Społeczne konsekwencje stosowania procedur zarządzania zasobami ludzkimi. Konstruowanie proefektywnościowej kultury organizacyjnej i proefektywnościowych tożsamości w firmie S . . . 96
2.4.8. Podsumowanie opisu przypadku firmy S. 98

3. Analiza społeczno-kulturowych uwarunkowań ZZL 101
3.1. Podstawowe założenia polityki personalnej badanych organizacji (*Izabela Ślęzak-Niedbalska, Jakub Niedbalski*) 101
3.1.1. Wprowadzenie 101
3.1.2. Czynniki kształtujące pozycję i status pracownika w organizacjach A, P, S, W – analiza przypadków 104
3.1.3. Podsumowanie 111
3.2. Analiza kultur organizacyjnych badanych organizacji (*Beata Pawłowska, Piotr Chomczyński*) 115
3.2.1. Wstęp 115
3.2.2. Koncepcje kultury organizacyjnej. System kultury 115
3.2.3. Pojęcie kultury organizacyjnej – rozważania teoretyczne 116
3.2.4. Analiza kultury organizacyjnej badanych organizacji 123
3.2.4.1. Historia firmy a jej tożsamość organizacyjna 123
3.2.4.2. Kapitał założycielski a tożsamość organizacyjna i kształtowanie postaw pracowniczych 126
3.2.4.3. Normy i wartości w badanych organizacjach 127
3.2.4.4. Język i komunikacja w badanych organizacjach 128
3.2.4.5. Kultura organizacyjna – próba typologii badanych organizacji 130
3.2.5. Podsumowanie 131
3.3. Analiza władzy organizacyjnej. Sposoby jej osiągania, podtrzymywania, sprawowania i legitymizacji a użycie polityki personalnej oraz procedur i narzędzi ZZL (*Anna Kubczak, Waldemar Dymarczyk*) 132
3.3.1. Władza – podstawowe pojęcia 132
3.3.2. Władza i polityka personalna 137
3.3.3. Władza i relacje międzyludzkie 144
3.3.4. Podsumowanie 150
3.4. Proceduralizacja i wdrażanie narzędzi ZZL (*Łukasz Marciniak*) 151
3.4.1. Wstęp 151
3.4.2. Standaryzacja procedur ZZL 152
3.4.3. Zakres i rodzaj procedur ZZL. 158
3.4.4. Podsumowanie 160
4. Wybrane elementy polityki personalnej. Analiza danych ilościowych (*Piotr Chomczyński*) 161
4.1. Cel badań ankietowych. 161
4.2. Charakterystyka badania ankietowego 161
4.3. Społeczno-demograficzne cechy badanej populacji 162
4.4. Wartości firmowe a zadowolenie z pracy 164
4.5. Komunikacja w badanych przedsiębiorstwach. 169
4.6. Procedury podejmowania decyzji w badanych organizacjach. 171

4.7. Opinie badanych na temat obowiązujących procedur i sposobów ich tworzenia 174
4.8. Warunki pracy w percepcji badanych 179
4.9. Weryfikacja hipotez 186
5. Zakończenie (*Krzysztof Konecki*) 187
6. Bibliografia 193
7. Spis tabel, rysunków i wykresów 199