

Wstęp

Ostatnie dwudziestolecie przyniosło w polskiej gospodarce wiele przeobrażeń, związanych zarówno ze zmianami systemowymi w kraju, jak i wpływem warunków szerszego otoczenia. Organizacje gospodarcze – wskutek większego otwarcia na świat i poddania regułom gospodarki rynkowej – stanęły w obliczu nowych problemów, związanych ze wzrostem konkurencji i dynamiki zmian, wywołujących niejednokrotnie zagrożenie ich egzystencji. Okoliczności te stanowią zarazem wielkie wyzwanie dla podstawowego komponentu każdej organizacji, jakimi są jej pracownicy oraz realizowana względem nich funkcja personalna. Jest więc naturalne, że w tej sytuacji pojawiają się liczne próby teoretycznej refleksji nad tą sferą zarządzania i koniecznymi zmianami w sposobie realizacji zadań kadrowych.

Niniejsza książka jest taką próbą projekcji działań względem kadr organizacji we współczesnych warunkach, zmierzającą do podniesienia sprawności pracowników oraz całego przedsiębiorstwa. Jej obecny kształt (czwarte wydanie) jest wynikiem studiów i badań empirycznych, a także doświadczeń doradczych i dydaktycznych Zespołu autorskiego. Ogólnie biorąc, zmiany, jakie wprowadziliśmy od pierwszego wydania (2002 r.), wyrażają ewolucję funkcji personalnej w kierunku jej wymiaru strategicznego i koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim.

W ujęciu bardziej szczegółowym niniejsza edycja zawiera dodatkowo:

- szersze omówienie zarysowujących się trendów w rozwoju funkcji personalnej,
- bogatszy kontekst (uwarunkowania) funkcji,
- pełniejsze ujęcie problematyki motywacji i motywowania (poszerzony rozdział o wynagrodzeniach, nowy o motywowaniu pracowników),
- wzbogacenie treści dotyczących umiędzynarodowienia zarządzania kadrami,
- większe nasycenie funkcji w wymiarze narzędziowym, szczególnie szerszą prezentację narzędzi doboru i oceny pracowników (np. *Assessment Center*, testy psychologiczne).

W efekcie tych zmian uzyskaliśmy dzieło pełniejsze, lepiej wyrażające współczesne uwarunkowania praktyk personalnych oraz – z konieczności – bardziej objętościowe. Intencją Autorów było systemowe przedstawienie zarządzania kadrami zorientowanego pragmatycznie na wspomaganie organizacji w osiąganiu powodzenia, a zarazem zgodnego pod względem treści z programem (standardami) nauczania przedmiotu o nazwie zarządzanie zasobami ludzkimi, kadrami bądź personelem w renomowanych uczelniach.

W dążeniu do tego celu staraliśmy się – w ramach przyjętego modelu zarządzania kadrami – spójnie i równoważnie uwzględnić zagadnienia o charakterze funkcjonalnym, instytucjonalnym (podmiotowym) i narzędziowym. Szczególną uwagę zwracamy na znaczenie przedstawionych idei i narzędzi w praktyce organizacyjnej. Dzięki temu Czytelnik uzyskuje przesłanki do podniesienia swych umiejętności interpersonalnych, służących rozumieniu i diagnozowaniu zjawisk społecznych, podejmowaniu właściwych decyzji kadrowych, także w odniesieniu do swego rozwoju, a więc kształtowania własnej kariery zawodowej.

Przedstawione cele i zamysły Autorów znajdują odbicie w strukturze pracy. Składa się ona z 19 rozdziałów, odpowiadających modelowi zarządzania kadrami autorstwa Tadeusza Listwana. Każdy z rozdziałów zawiera:

- cele i podstawowe pojęcia,
- wprowadzenie teoretyczne, służące zdefiniowaniu podstawowych pojęć, prezentacji treści danej subfunkcji, jej uwarunkowań i przesłanek sprawności,
- pytania kontrolne,
- literaturę zalecaną do pogłębienia poruszanej problematyki.

Całość pracy zamyka bibliografia, słownik podstawowych pojęć z zarządzania kadrami oraz indeks rzeczowy.

Warto zaznaczyć, że na rynku księgarskim znajdują się w sprzedaży dalsze dwie prace naszego autorstwa: *Słownik zarządzania kadrami* z 2005 r. oraz *Zarządzanie kadrami. Ćwiczenia* z 2006 r., również wydane przez Wydawnictwo C.H. Beck. Mogą one stanowić źródło pogłębienia i usystematyzowania wiedzy z omawianej dyscypliny.

Niniejsze wydanie podręcznika zostało napisane przez obecnie zatrudnionych pracowników Katedry Zarządzania Kadrami Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Wyjątkiem są rozdziały 6 i 19. Ich Autorem jest nasz nieodżałowany, przedwcześnie zmarły kolega, prof. Stanisław Chęłpa. Zamieszczenie tych części pracy bez wprowadzania zmian jest wyrazem zarówno pamięci o Nim, jak i uznania znaczenia jego wkładu dla jakości dzieła i aktualności dorobku.

Adresatem pracy są głównie słuchacze wyższych uczelni państwowych i prywatnych, kierunków: zarządzania, ekonomii, administracji, socjologii i psychologii, słuchacze studiów podyplomowych o podobnych profilach

oraz studiów MBA. Sądzymy, że zawarte w niej treści będą również użyteczne dla kadry naukowo-dydaktycznej, pracowników firm doradztwa personalnego, kadry kierowniczej i pracowników sztabów personalnych różnego typu instytucji.

W zakończeniu pragnę gorąco podziękować Wydawnictwu C.H. Beck za inicjatywę wydania tej książki i dobrą współpracę, a swoim Współpracownikom za niemały trud w przygotowaniu jej do druku. Szczególne podziękowania z tego względu kieruję pod adresem Dr Marzeny Stor.

Żywię nadzieję, że publikowana praca, podobnie jak jej poprzednie edycje, znajdzie uznanie Czytelników i stanie się też przyczynkiem do dyskusji nad rozwojem omawianej dyscypliny oraz że będzie pomocna w rozumieniu niełatwych i doniosłych ze swej natury problemów kadrowych.

W imieniu Zespołu
Tadeusz Listwan