

Spis treści

Wstęp	7
--------------	---

ROZDZIAŁ I. Znaczenie polityki kadrowej w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstwa	9
---	---

1. Polityka kadrowa jako element zarządzania strategicznego	9
2. Wpływ kadr na rozwój przedsiębiorstwa	22
2.1. Wpływ polityki kadrowej na jakość i wizerunek przedsiębiorstwa	22
3. Wpływ warunków zatrudnienia na jakość pracy	30

ROZDZIAŁ II. Instrumenty polityki kadrowej w Polsce i Korei Południowej	36
--	----

1. Polityka zatrudnienia	36
1.1. Procedury rekrutacji pracowników	36
1.2. Kierowanie	43
1.3. Systemy motywacyjne	49
1.4. Rozwój i doskonalenie kadr	57
1.5. Organizacja pracy	62
2. Etapy realizacji polityki kadrowej	63
2.1. Planowanie zasobów ludzkich	63
2.2. Dobór personelu	66
2.3. Szkolenie personelu	70
2.4. Motywowanie	75
2.5. Ocenianie	77

ROZDZIAŁ III. Polityka kadrowa w De Lage Landen Leasing Polska i Korea Południowa	83
--	----

1. Charakterystyka struktur organizacyjnych w De Lage Landen Leasing	83
1.1. Formy zatrudnienia w De Lage Landen Leasing Polska i Korea Południowa	89
2. Proces rekrutacji i selekcji a równość szans	90
3. Procedura oceny pracowników	92
4. Rozwój pracowników i zarządzanie umiejętnościami	94

5. Elementy polityki kadrowej w De Lage Landen Leasing Polska i Korea Południowa	97
5.1. Polityka równości i braku dyskryminacji	97
5.2. Molestowanie seksualne i mobbing	100
5.3. Polityka rozwoju kwalifikacji zawodowych i szkoleń	101
5.4. Awans zawodowy	102
5.5. Procedura dyscyplinarna	104
5.6. Kodeks postępowania	108
5.7. System premiowania i jego wpływ na jakość pracy	109
6. Wnioski	112
Zakończenie	115
.....	
Bibliografia	116
.....	
Spis tabel	122
.....	
Spis wykresów	124
.....	

Nie ulega wątpliwości, że polityka kadrowa ma priorytetowe znaczenie w każdej firmie. Właśnie od zatrudnionych osób, od kadry, zależy, czy dana organizacja będzie się prężnie rozwijała i stanowiła konkurencję dla wszystkich innych funkcjonujących na tym samym rynku osób.

Celem niniejszej pracy jest analiza kreowania kultury organizacyjnej przez politykę kadrową na przykładzie analizy porównawczej De Lage Landen Leasing Polska i Korea Południowa. Założony cel zostanie osiągnięty dzięki analizie literatury przedmiotu, jak również wyników badań własnych.

Praca składa się z trzech rozdziałów. W pierwszym z nich opisane zostało znaczenie polityki kadrowej w kontekście funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przybliżono politykę kadrową jako element zarządzania strategicznego, omówiono także wpływ kadr na rozwój przedsiębiorstwa. Ponadto, przedstawiono w jaki sposób polityka kadrowa wpływa na jakość i wizerunek przedsiębiorstwa. Opisano również w jaki sposób warunki zatrudnienia wpływają na jakość pracy.

Rozdział drugi został poświęcony na przedstawienie instrumentów polityki kadrowej w Polsce i dokumentację procedur oceny. Opisano tutaj politykę zatrudnienia. Między innymi, procedury rekrutacji pracowników oraz dokumentację procedur oceny, a także kierowanie, systemy motywacyjne, rozwój i doskonalenie kadr, jak również organizację pracy i etapy realizacji polityki kadrowej. Ponadto, wiele miejsca poświęcono planowaniu zasobów ludzkich, doborowi personelu, szkoleniu, motywowaniu i ocenianiu. Poza tym przybliżono kwestię wpływu kadr na rozwój przedsiębiorstwa.

Rozdział trzeci, empiryczny, ma na celu przedstawienie polityki kadrowej w De Lage Landen Leasing Polska i Korea Południowa. Dokonano charakterystyki struktur organizacyjnych firmy w obu oddziałach. Następnie przedstawiono formy zatrudnienia, proces rekrutacji i selekcji, procedury oceny, a także rozwój pracowników i zarządzanie umiejętnościami. Przybliżono elementy polityki kadrowej w obu oddziałach. Między innymi: politykę równości i braku dyskryminacji, molestowanie seksualne i mobbing. Omówiono politykę rozwoju kadr zawodowych i szkoleń. Poza tym, przybliżono kwestie awansu zawodowego, procedur dyscyplinarnych, kodeksu postępowania i systemu premiowania.