

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział I. Kompetencje w naukach o zarządzaniu	113
1.1. Istota kompetencji	113
1.2. Podejście holistyczne	118
1.3. Podejście do kompetencji w szkołach zarządzania	226
1.4. Typologia kompetencji	339
1.5. Kluczowe kompetencje	550
1.6. Rozwój kompetencji jako inwestycja w kapitał ludzki	553
Rozdział II. Rozwój kompetencji pracowników	663
2.1. Proces rozwoju kompetencji pracowników	663
2.2. Determinanty rozwoju kompetencji pracowników	668
2.3. Formy rozwoju kompetencji pracowników	774
2.3.1. Tutoring, mentoring, coaching	777
2.3.2. Mentoring	881
2.3.3. Coaching	886
2.3.4. Szkolenie, warsztat, trening	995
2.3.5. <i>Blended learning</i>	998
2.3.6. <i>Self-directed learning</i>	999
2.3.7. Konferencja, kongres, seminarium	1004
2.3.8. Studia podyplomowe	1006
2.4. Podsumowanie	1007
Rozdział III. Modele oceny form rozwoju kompetencji pracowników	1112
3.1. Ewaluacja rozwoju kompetencji pracowników	1112
3.2. Modele oceny form rozwoju kompetencji pracowników	1117
3.2.1. Czteropoziomowy model Kirkpatricka	1117
3.2.2. Model Hamblina	1211
3.2.3. Pięciopoziomowy model (ROI) Phillipsa	1222
3.2.4. Zmodyfikowany ROI	1233
3.2.5. Metoda implementacji arkusza inwestycji i korzyści	1266
3.2.6. Model krytycznych poziomów Guskeya	1277
3.2.7. Model Holtona	1288
3.2.8. Model oceny wyników O'Connora (RA)	1299
3.2.9. Model Kaufmana i Kellera	1300
3.2.10. Model Brinkerhoffa (SCM)	1311
3.2.11. Model IPO	1322

3.2.12. Model C-I-P-O	133
3.2.13. Czteropoziomowy model ewaluacji Warra (CIRO)	135
3.2.14. Czteropoziomowy model Stufflebeama (CIPP)	135
3.2.15. Model Passmore'a i Velez (SOAP-M model)	136
3.2.16. Model Ramseya (GAP model)	138
3.2.17. Model Fiester i Morris	139
3.3. Analiza porównawcza modeli oceny form rozwoju kompetencji pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń	141
3.4. Przegląd badań poświęconych problematyce modeli oceny form rozwoju kompetencji pracowników	148
Rozdział IV. Metodyka i wyniki badań	155
4.1. Teoretyczne podstawy badań jakościowych	155
4.2. Charakterystyka badania	161
4.2.1. Cel badania	161
4.2.2. Pytania badawcze	162
4.2.3. Model badawczy	162
4.2.4. Dobór przypadków do badania i przedmiot badania	164
4.2.5. Opracowanie narzędzi gromadzenia danych, przeprowadzenie badań terenowych i analiza zgromadzonych danych	167
4.3. Analiza studiów przypadków	170
Rozdział V. Autorska metoda oceny form rozwoju kompetencji pracowników	188
5.1. Założenia dotyczące oceny	188
5.2. Autorska metoda i jej zastosowanie	191
Zakończenie	201
Aneks	205
Załącznik 1. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora medialnego	205
Załącznik 2. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora przetwórstwa mięsnego	211
Załącznik 3. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora transportowego	216
Załącznik 4. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora piwowarskiego	222
Załącznik 5. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora nowych technologii	227
Załącznik 6. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora doradczego	232
Załącznik 7. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora obsługi klienta	237
Załącznik 8. Studium przypadku przedsiębiorstwa z sektora medycznego	241
Bibliografia	245
Spis rysunków	267
Spis tabel	269