

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Grupy kapitałowe — istota, przesłanki powstawania, cele, formy, architektura	13
1.1. Pojęcie i istota grupy kapitałowej	13
1.2. Przesłanki tworzenia grup kapitałowych	15
1.2.1. Przesłanki tworzenia grup kapitałowych w świetle nauki o przedsiębiorstwie	15
1.2.2. Przyczyny powstawania grup kapitałowych na gruncie praktyki zarządzania	19
1.2.2.1. Grupy kapitałowe jako formy koncentracji przedsiębiorstw	22
1.2.2.2. Przejęcia i fuzje jako źródło powstawania i rozwoju grup kapitałowych	23
1.3. Cele grup kapitałowych	25
1.4. Formy grup kapitałowych	27
1.5. Grupy kapitałowe jako organizacje sieciowe	30
1.6. Architektura grup kapitałowych	33
1.6.1. Architektura grup kapitałowych w świetle teorii złożoności i teorii sieci	34
1.6.2. Status podmiotów tworzących grupę kapitałową	36
1.6.3. Przesłanki i warianty rozmieszczenia funkcji i decyzji w grupach kapitałowych	39

Rozdział 2. Miejsce funkcji personalnej w układach organizacyjnych grup kapitałowych	43
2.1. Funkcja personalna na tle innych funkcji organicznych w grupach kapitałowych	43
2.2. Przedmiotowe i podmiotowe ujęcie lokalizacji funkcji personalnej w grupach kapitałowych	44
2.2.1. Ujęcie przedmiotowe	45
2.2.2. Ujęcie podmiotowe	47
2.3. Unia personalna jako źródło powstawania więzi personalnych w grupie kapitałowej	52
2.3.1. Modele organizacyjne realizacji unii personalnej	54
2.3.2. Rady nadzorcze jako czynnik wzmacniający siłę więzi personalnych	56
2.4. Emergentny charakter więzi personalnych w układach organizacyjnych grup kapitałowych	58
2.4.1. Naśladownictwo	58
2.4.2. Zaufanie	60
2.4.3. Współdziałanie wewnątrzorganizacyjne	62
 Rozdział 3. Zarządzanie zasobami ludzkimi w grupach kapitałowych w świetle rozwoju funkcji personalnej	64
3.1. Modele rozwoju funkcji personalnej	64
3.2. Zarządzanie zasobami ludzkimi i systemy wysoce efektywnej pracy jako współczesne koncepcje zarządzania ludźmi w przedsiębiorstwach i ich zgrupowaniach	70
3.3. Organizacyjne i personalne aspekty rozwoju funkcji personalnej w grupach kapitałowych	73
3.4. Podstawa epistemologiczna współczesnych badań i konceptualizacji zarządzania zasobami ludzkimi w międzynarodowych grupach kapitałowych	76
 Rozdział 4. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w grupach kapitałowych	78
4.1. Istota strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach gospodarczych	79
4.2. Integracja strategiczna w grupach kapitałowych	82
4.2.1. Zintegrowany model strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi	83
4.2.2. Polityka personalna a strategia personalna grupy kapitałowej ..	85
4.2.3. Strategia ogólna (globalna) a strategia personalna grupy kapitałowej	88

4.3. Problemy strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w grupach kapitałowych	94
Rozdział 5. Operacjonalizacja zarządzania zasobami ludzkimi w grupach kapitałowych	98
5.1. Instrumenty personalne na tle innych narzędzi zarządzania grupą kapitałową	98
5.2. Metody, techniki i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi w grupach kapitałowych	102
5.2.1. Unia personalna jako instrument doboru najważniejszych menedżerów i specjalistów	103
5.2.2. Assessment center jako metoda doboru członków rad nadzorczych, członków zarządów oraz specjalistów w spółkach podporządkowanych	105
5.2.3. Metoda 360° jako kompleksowa metoda okresowego oceniania menedżerów średniego szczebla zarządzania i kierowników liniowych	107
5.2.4. Systemy wynagradzania menedżerów i pracowników w grupach kapitałowych	109
5.2.5. Programy rozwoju menedżerów i pracowników w grupach kapitałowych	115
Rozdział 6. Zarządzanie zasobami ludzkimi w międzynarodowych grupach kapitałowych	117
6.1. Umiejdzynarodowienie organizacji gospodarczych	117
6.2. Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi	119
6.2.1. Istota i cechy międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi	120
6.2.2. Wielokulturowy kontekst międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi	123
6.3. Międzynarodowa kadra menedżerska	130
6.3.1. Profil kompetencyjny międzynarodowego menedżera	130
6.3.2. Modele kariery menedżerskiej w międzynarodowych grupach kapitałowych	135
Rozdział 7. Społeczne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w praktyce funkcjonowania międzynarodowych grup kapitałowych — wyniki badań	140
7.1. Kulturowe problemy zarządzania zasobami ludzkimi w spółkach podporządkowanych międzynarodowych korporacji, zlokalizowanych w Polsce — wyniki badań	141

7.2. Personalne problemy w międzynarodowych grupach kapitałowych — treść, skutki i sposoby ich rozwiązywania w badanych przedsiębiorstwach	149
7.3. Społeczne skutki przedsięwzięć transformacyjnych w zagranicznych spółkach podporządkowanych międzynarodowych grup kapitałowych, objętych badaniami — analiza i ocena	156
Zakończenie	159
Bibliografia	171