

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

I 2008
I (60)/08

OD REDAKCJI

Aleksy Pocztowski 7

ARTYKUŁY

József Poór **Zmiany w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi na Węgrzech** 11

Tõnu Kaarelson, Ruth Alas **Praktyki w zarządzaniu zasobami ludzkimi w prywatnych przedsiębiorstwach w Estonii** 35

Aleksy Pocztowski, Beata Buchelt **Trendy i problemy występujące w zarządzaniu zasobami ludzkimi w polskich przedsiębiorstwach** 53

Julia Brandl, Matthias Fink, Sascha Kraus **Zadania i ocena działów zasobów ludzkich – model empiryczny** 69

Aleksandra Szczerbak **Trendy i zmiany w japońskim zarządzaniu zasobami ludzkimi** 91

FORUM LIDERÓW

Kultura organizacyjna w Chinach Agnieszka Marek 109

KOMUNIKATY

Mariusz Bratnicki, Magdalena Majowska, Janusz Strużyna **Strategiczna perspektywa przedsiębiorczości organizacyjnej i polityk wynagrodzeń** 115

OMÓWIENIA. RECENZJE

Borkowska S. (red.) **Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Przeszość, teraźniejszość, przyszłość** Piotr Bohdziewicz 127

Z WITRYNY WYDAWNICZEJ

Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Wybór literatury polskiej i obcej Alina Kulesza **133**

KRONIKA. INFORMACJE

Projekt Gender Index. Wyniki II edycji konkursu „Firma równych szans 2007” Redakcja **139**

II edycja projektu „Postawy pracownicze” **142**
Monika Dawid-Sawicka

Wkrótce

Kongres Kadry, wiosna 2008 Monika Nowacka-Sahin **145**

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

I 2008
I (60)/08

FROM THE EDITOR

Aleksy Pocztownski

7

ARTICLES

József Poór **Human resource management in transition in Hungary**

11

Hungary experienced sweeping change during the decade of the 1990s, where the accompanying changes within business organizations necessitated the adoption of human resource policies and practices to meet the new challenges. This paper summarizes literature regarding the human resource function as a source of competitive advantage in business organizations, describes observations from ten years of research results regarding HR in Hungary.

Tõnu Kaarelon, Ruth Alas **Human Resource Management Practices in Estonian Private Enterprises**

35

Human resource management has emerged as one of the most successfully developed functions in Estonian organisations in the end of 1990s and during the current decade. With the restoration of independence in 1991 and the appearance of a market economy, the personnel function rapidly entered into the phase of personnel management. The aim of the present article is to provide some aspects characterizing HRM practices in Estonian private sector enterprises.

Aleksy Pocztownski, Beata Buchelt **Trends and issues in human resource management in Polish companies**

53

The systemic changes that took place in Poland during the last two decades not only influenced the economy but also management systems within the companies that operate on the Polish market, both state-owned and private companies. The objective of this paper is to present the changes that have occurred in the field of HR-function after 1989 under conditions of the Polish economy.

Julia Brandl, Matthias Fink, Sascha Kraus **Tasks and evaluation of human resource Departments – an empirically based explanatory model**

69

Although executives regularly confront Human Resource departments with criticism, expectations of executives towards them and their evaluation criteria for HR departments have not yet been systematically investigated. In this article, the authors introduce an empirically based model of human resource departments that explains their activities and their evaluation from the management's point of view.

Aleksandra Szczerbak Changes and trends in Japanese HRM 91

The article deals with the changes that take place in a traditional Japanese model of human resources management.

Author, on the basis of the research and thorough studies on the extent of Japanese HRM evolution in recent years and own experience gained in Japan, tries to anticipate the main directions of the Japanese HRM changes in the future.

LEADER FORUM

Agnieszka Marek Corporate culture in China 109

The interview with Mutong Ma, a Chinese expert in the field of organizational culture.

COMMUNIQUES

Mariusz Bratnicki, Magdalena Majowska Strategic perspective on corporate entrepreneurship and reward policies 115

This paper looks at the issue of strategic perspective in corporate entrepreneurship. Explorer, creator, master, and top of the class are the four qualitative types of entrepreneurship strategies distinguished.

REVIEWS, DISCUSSIONS

Borkowska S. (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Przeszłość, terażniejszość, przyszłość Piotr Bohdziewicz 127

FROM THE PUBLISHER'S SHOWCASE

World Trends in Human Resource Management (Selection of Literature from the Years 2006-2007) Alina Kulesza 133

CZŁONICIE, INFORMATION

The Gender Index Project: Results of the Second Edition of the Equal Opportunity Company 2007 Competition 139

The Editorial Staff

Personnel Attitudes: From Satisfaction To Involvement 142

Monika Dawid-Sawicka

Soon...

The 7th Human Resource Congress „The Role of Human Resources in Building the Image of a Desirable Employer” 145

Monika Nowacka-Sahin

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS)

Podstawowym nurtem działalności Instytutu jest aktywność naukowo-badawcza. Do głównych kierunków badań placówki należą: problemy pracy, zbiorowe stosunki pracy i polityka społeczna. Badania IPiSS były prekursorskie m.in. w takich dziedzinach, jak: efektywność instrumentów rynku pracy, systemy motywacyjne i wartościowanie pracy, ubóstwo i metody przeciwdziałania, nowe systemy ubezpieczeń społecznych. Problemy te podejmuje Instytut w sposób interdyscyplinarny. Badania służą administracji państwowej, rządowej i samorządowej, a także podmiotom gospodarczym i organizacjom pozarządowym. Realizowane są też liczne międzynarodowe projekty badawcze. Instytut utrzymuje kontakty z ośrodkami i środowiskami naukowymi w kraju i za granicą (w Niemczech, Japonii i Czechach, we Francji i Włoszech oraz na Węgrzech i Litwie). Został również wpisany do Centralnego Rejestru Konsultantów przy Komisji Europejskiej.

45. doświadczenie w pracy naukowo-badawczej IPiSS, obejmującej w sposób interdyscyplinarny szeroko rozumiane dziedziny rynku pracy i polityki społecznej, zaowocowały bogatym dorobkiem wydawniczym. Wyniki prac badawczych publikowane są w kilku seriach wydawniczych: Studia i Monografie, Ekspertyzy, Raporty, Materiały z Zagranicy, Poradniki, Opracowania Projektów Celowych Zamawianych, Opracowania Projektów Badawczych Zamawianych, Occasional Papers oraz Publikacje Pozaseryjne. IPiSS wydaje również dwa czasopisma: „Polityka Społeczna” i „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”.

Znaczącym nurtem prac IPiSS jest kształcenie w formie studiów podyplomowych i kursów w zakresie prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, systemów wynagradzania, zarządzania zasobami pracy, skutków integracji Polski z Unią Europejską dla rynku pracy i polityki społecznej.

Instytut posiada też uprawnienia do nadawania stopnia doktora nauk ekonomicznych.

W działalności Instytutu dużą rolę odgrywa współpraca z praktyką gospodarczą w celu upowszechnienia wiedzy i interesujących doświadczeń, inspiracji twórczych poszukiwań i wspomagania procesów implementacji. Współpraca ta realizowana jest w formie ekspertyz, doradztwa, organizowania seminariów i wspólnych przedsięwzięć, takich jak np. „Inicjatywa Personel XXI wieku”. W skład Inicjatywy wchodzi zarówno instytucje naukowe, jak i gospodarcze, medialne i organizacje zawodowe (BCC, INFOR, IPiSS, Polska Fundacja Promocji Kadr, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Cap Gemini, Pro Firma).

Instytut jest także organizatorem trzech konkursów: Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, na najlepsze programy przeciwdziałaniu bezrobociu młodzieży „Młodzi sobie” oraz na najlepsze prace magisterskie i doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej.