

Odpowiedzialność społeczna w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie firmy Wizzair

Wstęp

Rozdział I.

Społeczna odpowiedzialność biznesu w ujęciu teoriopoznawczym

1.1. Pojęcie i istota SOB w ujęciu definicyjnym, rys historyczny rozwoju pojęcia SOB.

1.2. Modelowe podejście w SOB- model after profit obligation oraz model before obligation i pozostałe.

1.3. Strategia wkładu społecznego jako strategia najwyższego poziomu SOB

1.3.1. Interesariusze.

1.3.2. Treść i zakres SOB.

1.4. Projektowanie polityki społecznej w procesie strategicznego zarządzania firmą.

1.4.1. Elementy strategicznego zarządzania.

Rozdział II

Ujęcie modelowe wybranych elementów ZZL w kierunku SOB

2.1. Zmienne otoczenie przedsiębiorstwa, a sfera zarządzania zasobami ludzkimi.

2.2. Model strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w świetle nowego kontraktu społecznego- model harwardzki.

2.2.1. Charakterystyka modelu i zmiennych objaśniających.

2.3. Wybrane obszary ZZL w interpretacji modelu harwardzkiego.

2.3.1. Rekrutacja, jej rodzaje, źródła i techniki pozyskiwania kandydatów.

2.3.2 Dobór kandydatów w procesie selekcji, techniki doboru i ich skuteczność.

2.3.3 Derekrutacje pracowników, zwolnienia i odejścia na emeryturę, przesunięcia na zewnątrz organizacji.

2.3.4 Adaptacja zawodowa pracowników.

2.4. Elementy strategii ZZL z punktu widzenia wartości organizacji- doboru indywidualnego i społecznego.

2.5. Metody integracji ZZL w modelu harwardzkim.

3.5.1 Wariant biurokratyczny, wariant rynkowy i wariant klasowy modelu.

Rozdział III

Identyfikacja i ocena wybranych obszarów ZZL w kierunku SOB w oparciu o metodę studium przypadku i inne techniki badań w przedsiębiorczej branży lotniczej Wizz Air

3.1. Założenia metodyczne badań .

3.1.1. Metoda studium przypadku.

3.1.2. Technika obserwacji bezpośredniej.

3.1.3. Ankieta.

3.2. Charakterystyka podmiotu badań, zakres i specyfika działalności, struktura zarządzania, misja, cele strategiczne, elementy otoczenia bliższego i makrootoczenia.

3.3. Analiza ilościowych i jakościowych zmian w personalu firmy w latach 2010-2012.

3.4. Analiza i ocena wybranych elementów ZZL w obserwacji bezpośredniej z punktu widzenia pomyślności organizacji, dobrobytu indywidualnego pracowników i społeczeństwa.

3.4.1. Rekrutacja, selekcja i adaptacja społeczno- zawodowa w firmie.

3.4.2. Derekrutacja pracownicza w podmiocie badań.

3.5. Analiza i ocena strategii ZZL w jej wybranych obszarach w świetle realizowanego modelu zarządzania personelem w technice badań ankietowych.

3.5.1 Założenia techniki, cel badań ankietowych, badana populacja respondentów i jej charakterystyka na podstawie

kwestionariusza ankietowego.

3.5.2. Opinie respondentów dotyczące wybranych elementów ZZL.

3.5.2.1 Opinie respondentów na temat procedur rekrutacji i selekcji w podmiocie, ich poprawność, skuteczność i efektywność z punktu widzenia SOB.

3.5.2.2 Opinie respondentów na temat procesów adaptacji zawodowej.

3.5.2.3 Opinie respondentów dotyczące prawidłowości i społecznej wrażliwości form derekrutacji pracowniczej w firmie.

3.6. Interpretacja i ocena strategii ZZL w jej badanych obszarach, jej niedomogi i błędy w świetle SOB na podstawie przeprowadzonych badań własnych.

3.7. Próba zakwalifikowania strategii ZZL podmiotu badań do wybranych modeli ZZL w modelu harwardzkim.

Zakończenie.

Spis literatury

Spis tabel

Spis rysunków

Spis wykresów.

Spis załączników.

Załączniki.