**Spis treści**

**Wprowadzenie**

**1. Koncepcja pomiaru jakościowych wymiarów kapitału ludzkiego w organizacji**1.1. Kapitał ludzki w organizacji — istota i zakres
1.2. Determinanty kapitału ludzkiego w organizacji
1.3. Założenia pomiaru jakości kapitału ludzkiego organizacji
Bibliografia

**2. Kompetencyjny wymiar kapitału ludzkiego w organizacji**2.1. Kompetencje pracowników — podejście behawioralne
2.2. Modele, opisy i profile kompetencyjne
2.2.1. Rodzaje kompetencji
2.2.2. Wskaźniki i poziomy kompetencji
2.2.3. Profile kompetencji
2.3. Badanie i pomiar kompetencji
2.3.1. Metody diagnostyczne
2.3.2. Ocena kompetencji przy użyciu skal obserwacyjnych
2.3.3. Testy kompetencyjne i psychologiczne
2.3.4. Assessment Center
2.4. Jak zmierzyć kompetencje pracowników — propozycje obszarów do badania
Bibliografia
Załącznik

**3. Pomiar kluczowych postaw pracowników**3.1. Postawy jako składnik kapitału ludzkiego organizacji
3.2. Zaangażowanie pracowników
3.2.1. Istota terminu zaangażowanie pracownika
3.2.2. Przegląd metod pomiaru zaangażowania
3.2.3. Koncepcja metody pomiaru zaangażowania organizacyjnego
3.2.4. Narzędzie diagnostyczne do pomiaru zaangażowania organizacyjnego
3.2.5. Weryfikacja metody pomiaru
3.3. Satysfakcja zawodowa pracowników
3.3.1. Celowość pomiaru satysfakcji z pracy
3.3.2. Interpretacja oraz determinanty satysfakcji zawodowej
3.3.3. Przegląd metod badania satysfakcji z pracy
3.3.4. Założenia metody pomiaru satysfakcji zawodowej
3.3.5. Narzędzie diagnostyczne do pomiaru satysfakcji zawodowej
3.4. Postawa otwartości na nowe doświadczenia i zmianę
3.4.1. Otwartość na zmianę w procesie budowania jakości kapitału ludzkiego organizacji uczącej się i rozwijającej
3.4.2. Możliwości pomiaru otwartości na nowe doświadczenia i zmianę — metody ilościowe i jakościowe
3.5. Postawa gotowości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem
3.5.1. Gotowość do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem jako czynnik budowania jakości kapitału ludzkiego w organizacji
3.5.2. Możliwość pomiaru postawy gotowości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem — metody ilościowe i jakościowe
Bibliografia
Załącznik

**4. Pomiar kontaktów interpersonalnych**4.1. Kontakty interpersonalne jako przedmiot pomiaru
4.1.1. Uwarunkowania jakości kontaktów międzyludzkich — rola doświadczeń osobistych, osobowości i kompetencji społecznych pracowników
4.1.2. Jakość kontaktów interpersonalnych w tradycyjnym zespole pracowniczym i w rozproszonym zespole projektowym
4.1.3. Kontakty interpersonalne jako wymiar budujący jakość kapitału ludzkiego w organizacji
4.2. Wskaźniki empiryczne kontaktów interpersonalnych
4.2.1. Wskaźniki empiryczne pomiaru dotyczące kontekstu komunikacji interpersonalnej
4.2.2. Wskaźniki empiryczne pomiaru jakości kontaktów interpersonalnych
4.3. Narzędzia pomiaru kontaktów interpersonalnych
Kwestionariusz ankiety do badania jakości kontaktów interpersonalnych w przedsiębiorstwie
Bibliografia

**5. Klimat organizacyjny jako wymiar kapitału ludzkiego**5.1. Od badań nad małymi grupami społecznymi do badań ogólnego klimatu organiza-cyjnego
5.1.1. Kultura a klimat organizacyjny
5.1.2. Natura klimatu psychologicznego
5.1.3. Integracyjne podejście do klimatu organizacyjnego
5.2. Główne wymiary klimatu organizacyjnego
5.3. Sposoby badania klimatu organizacyjnego
5.3.1. Narzędzia do diagnozy klimatu organizacyjnego
5.3.2. Propozycja wskaźników do badania klimatu organizacyjnego
Bibliografia
Załącznik

**6. Kulturowy wymiar kapitału ludzkiego w organizacji**6.1. Od kapitału kulturowego do kulturowego wymiaru kapitału ludzkiego w organizacji
6.2. Kultura organizacyjna jako przejaw kulturowego wymiaru kapitału ludzkiego w organizacji
6.2.1. Kultura organizacji a kapitał kulturowy organizacji
6.2.2. Kultura efektywności jako przejaw kapitału kulturowego organizacji
6.3. Jak badać kapitał kulturowy organizacji?
6.3.1. Jakościowe badanie kapitału kulturowego organizacji
6.3.2. Ilościowe badanie kapitału kulturowego organizacji
6.4. Narzędzia diagnostyczne kultury organizacyjnej
Bibliografia
Załącznik

**Podsumowanie i rekomendacje**