

Spis treści

Streszczenie	9
Summary	10
Wstęp	11
1. Istota efektywnego wynagradzania pracowników	19
1.1. Przyczyny zainteresowania oceną efektywności wynagradzania	19
1.2. Dylematy terminologiczne dotyczące pojęcia „efektywność”	24
1.3. Efektywne wynagrodzenie – próba redefinicji	28
1.3.1. Wynagradzanie efektywne – istota i zakres pojęciowy	29
1.3.2. Warunki efektywnego wynagradzania w świetle przyjętej perspektywy teoretycznej	41
2. Badanie efektywności wynagrodzeń w świetle dotychczasowej literatury przedmiotu	48
2.1. Istota badania efektywności wynagrodzeń	48
2.1.1. Pomiar efektywności wynagrodzeń	49
2.1.2. Narzędzia pomocne w pomiarze efektywności wynagrodzeń	53
2.2. Przegląd literatury dotyczącej analizy efektywności wynagrodzeń	56
2.2.1. Badania prowadzone z perspektywy nauk psychologiczno-socjologicznych	56
2.2.2. Badania prowadzone z perspektywy nauk ekonomicznych	61
3. Analiza działań dotyczących kształtowania efektywnych wynagrodzeń i ich ewaluacji w organizacjach w Polsce	78
3.1. Metodyka badań empirycznych	78
3.1.1. Charakterystyka narzędzia badawczego	79
3.1.2. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	80
3.2. Analiza uzyskanych wyników badań	82
3.2.1. Analiza efektywności systemów wynagradzania w badanych podmiotach	83
3.2.2. Badanie efektywności systemów wynagrodzeń	98
3.3. Podsumowanie wyników badań	120
3.3.1. Wnioski z badań	125
3.3.2. Ograniczenia badań i perspektywy dalszych analiz	127

4. Propozycja modelu oceny efektywności wynagrodzeń	128
4.1. Główne założenia dotyczące modelu	128
4.2. Najważniejsze cele badania efektywności wynagrodzeń	131
4.3. Główne wymiary badania efektywności wynagrodzeń	133
4.3.1. Spójność ze strategią biznesową	135
4.3.2. Poprawność systemu pod względem prawnym i konstrukcyjnym	136
4.3.3. Konkurencyjność zewnętrzna systemu	138
4.3.4. Efektywność ekonomiczna systemu	139
4.3.5. Satysfakcja głównych interesariuszy	140
4.4. Obszar oceny efektywności wynagrodzeń	142
4.5. Instrumentarium pomiaru efektywności wynagrodzeń	147
4.5.1. Techniki wykorzystane przy zbieraniu informacji	147
4.5.2. Dobór kryteriów i wskaźników pomiaru	148
4.5.3. Wymiary analizy	152
4.6. Metodyka wdrażania modelu kompleksowego badania efektywności wynagrodzeń	162
4.6.1. Przygotowanie do badania	163
4.6.2. Przeprowadzenie badania, czyli analiza dotychczasowego systemu	164
4.6.3. Ocena systemu	165
4.6.4. Rozwój i monitorowanie systemu	166
5. Wdrożenie modelu badania efektywności wynagrodzeń w polskich przedsiębiorstwach	168
5.1. Przypadek firmy X	169
5.1.1. Ogólne informacje o firmie	169
5.1.2. Strategia firmy	170
5.1.3. Proces ewaluacji systemu wynagrodzeń	171
5.1.3.1. Przygotowanie do badania	171
5.1.3.2. Przeprowadzenie badania	172
5.1.3.3. Ocena systemu	174
5.1.3.4. Wnioski z oceny i zalecenia dla firmy X	178
5.2. Przypadek firmy Y	180
5.2.1. Ogólne informacje o firmie	180
5.2.2. Strategia firmy	181
5.2.3. Proces ewaluacji systemu wynagrodzeń	183
5.2.3.1. Przygotowanie do badania	183
5.2.3.2. Przeprowadzenie badania	183
5.2.3.3. Ocena efektywności systemu	186
5.2.3.4. Wnioski z oceny i zalecenia dla firmy	190
5.3. Konkluzje i ograniczenia badań	192
6. Podsumowanie	194
Zakończenie	199
Bibliografia	201

Spis schematów	218
Spis tabel	221
Załączniki	223
Załącznik 1. Kwestionariusz ankietowy dotyczący badania efektywności wynagrodzeń	225
Załącznik 2. Analizy korelacji <i>rho</i> -Spearmana	230
Załącznik 3. Wybrane wskaźniki badania efektywności wynagrodzeń	232
Fragmenty recenzji	236