

Sisällysluettelo



Uusi HR – arjen henkilöstöjohtamista

1. Esipuhe

2. Johdanto

- 2.1. HR ja johtamisfilosofia
- 2.2. Suunnitelmatalouttako?
- 2.3. Henkilöstöhallinnosta HRM ja HRD
- 2.4. Uusi HR rooli

3. HR:N TYÖKALUT

- 3.1 Työn merkitys
- 3.2. Työstä ja taistelusta
- 3.3. Työn suunnittelu uusiokäyttöön
- 3.4. Työn kehittämisen keinoja ja konsteja
- 3.5. HR palveluiden ostajana
 - 3.5.1. Ostotarpeen syntyminen
 - 3.5.2. Palvelun toimittajan valinta
 - 3.5.3. Ostoprosessin hallinta
- 3.6. Suorituksen ohjaus
 - 3.6.1. Suorituksen ohjaamisen välineitä
 - 3.6.2. Viestintä suorituksen ohjaamisessa
- 3.7. Työaika ja tuottavuus
 - 3.7.1. Asiantuntijatyö ja työaika
 - 3.7.2. Työajan sisältö
 - 3.7.3. Työajan raportoinnilla tuhoon

4. LIIKETOIMINTAYHTEYS

- 4.1. Liiketoimintajohtaminen ja HR
 - 4.1.1. Virtuaalijohtamisen houkutus
- 4.2. HR johdon strategisena kumppanina
- 4.3. Organisaatioiden perustyyppit ja niiden vaatimukset HR:lle
 - 4.3.1. Matriisiorganisaatio
 - 4.3.2. Prosessiorganisaatio
 - 4.3.3. Ameeba
 - 4.3.4. Kaaos- ja projektiorganisaatio
 - 4.3.6. Tulevaisuuden Modernin johtamisen organisaatio
- 4.4. Henkilöstörahassto: ilmaista vai ansaittua rahaa?
- 4.5. Henkilökuntaedut – saavutetut hyödyt ja kylpylälomat

5. HR:N OMA ROOLI

- 5.1. HR:n oma esimiesrooli – vaikutuksen alainen
 - 5.1.1. HR-esimiehen työkalut
 - 5.1.2. Organisaatiokulttuuri ja yhteisöllisyys
 - 5.1.3. HR-asiantuntijan roolit - analyysia
- 5.2. HR-ammattilaisen rooli ja henkilökohtainen asema
 - 5.2.1. Erään HR-managerin tehtävistä
 - 5.2.2. Toimenkuva antaa raamit sisällölle
 - 5.2.3. HR-asiantuntijan roolit - analyysia
- 5.3. HR:n ammattitaito: Mistä osaamisesta on tarvetta juuri nyt?

- 5.3.1. Arvovalta ja auktoriteetti
- 5.3.2. Sosiaalisuus ja rohkeus puuttua epäkohtiin
- 5.3.3. Toimialan tuntemus
- 5.3.4. Uuden HR-osaamisen kokonaisuus
- 5.4. Ikävät roolit

6. ORGANISAATION KEHITTÄMINEN

- 6.1. Miksi ihmisten tehokkuudet vaihtelevat?
 - 6.1.1. Työsuorituksen transgeli
 - 6.1.2. Hinku tai halu
 - 6.1.3. Kyvyt työssä
 - 6.1.4. Mahdollisuudet tehdä tehokkaasti työtä
- 6.2. Työilmapiirikyselyt
 - 6.2.1. Kyselyn tehokas hyödyntäminen
- 6.3. Henkilöstösuunnittelu
 - 6.3.1. Henkilöstösuunnittelun sisäinen prosessi
 - 6.2.2. Esimiesten rooli henkilöstösuunnittelussa

7. VASTUULLISUUS

- 7.1. Arvot ja arvostukset konkretiassa
 - 7.1.1. Johtamisjärjestelmä ja rakenne
 - 7.1.2. Toiminta oikeassa elämässä
 - 7.1.3. Arvojen mittaaminen
- 7.2. Eettiset periaatteet ja HR
 - 7.2.1. Eettisyys ja yritystoiminta
 - 7.2.2. Eettisyyden kehityspolku yrityksissä ja yhteiskunnassa
 - 7.2.3. Ympäristökysymykset
 - 7.2.4. HR ja eettiset ratkaisut
- 7.3. Vastuullisen henkilöstöjohtamisen pelisäännöt
 - 7.3.1. HR ja vastuullisuus

8. VIESTINTÄ JA HR

- 8.1. Viestinnän mahdollisuudet ja HR
 - 8.1.1 HR:n asema työyhteisöviestinnän kentässä
- 8.2. Kriisiviestintä
- 8.3. Muutosviestintä
 - 8.3.1. Viestintäsuunnitelma
 - 8.3.2. Markkinointi henkilöstölle
 - 8.3.3. Jälkihoito
- 8.4. Neuvottelutaidot
 - 8.4.1. Yleinen neuvotteasetelma
 - 8.4.2. Hyvän neuvottelijan ominaisuudet
 - 8.4.3. Neuvottelutaktiikat
- 8.5. HR ja tietotekniikka
 - 8.5.1. Tehdäänkö itse vai ostetaanko ulkoa?
 - 8.5.2. Tietotekniikan luotettavuusvaatimus ja oikea tarve
 - 8.5.3. Kännykät ja läppärit työelämässä
 - 8.5.4. Sosiaalinen media ja HR
 - 8.5.5. Sosiaalisen median riskit ja edut
 - 8.5.6. Laitteet
 - 8.5.7. Yhteydenpito ulos
 - 8.5.8. Ihminen ja tietotekniikka
 - 8.5.9. Osaamisen johtaminen tietotekniikassa
- 8.6. YT-toiminnan ydinkysymykset
 - 8.6.1. YT-toiminnan pääprosessi
 - 8.6.2. HR:n rooli ja osaaminen YT-tilanteissa
 - 8.6.3. Hyödyt organisaatiolle ja johdolle

9. HR SYSTEEMINÄ

- 9.1. Henkilöstöstrategia
 - 9.1.1. Käytännöllistäminen ja viestintä
 - 9.1.2. Strategiatyö uudistuu jatkuvasti
- 9.2. HR-kokonaisuus
 - 9.2.1. Uusi HR -riskien hallinta
- 9.3. HR:n pääprosessi

- 9.3.1. HR osa koko organisaation pääprosessia
- 9.4. HR:n paikka linjassa vai esikuntana
 - 9.4.1. HR sijoittamisen kolmijalka
 - 9.4.2. Linjaan sijoittamisen haasteet
- 9.5. Human Resources toiminnan arviointi eli auditointi
 - 9.5.1. Suomen paras työpaikka vai HR?
 - 9.5.2. HR-arvioinnin perusmalli
- 9.6. Henkilöstövalmennus kehittämissuorissa
 - 9.6.1. Henkilöstövalmennuksen analyysi
 - 9.6.2. Koejärjestelyt harjoituksissa
 - 9.6.3. Notkean modernin käyttö työryhmäharjoitteen tulkitsemisessä
 - 9.6.4. Sisällön ja merkitysten ulottuvuudesta
 - 9.6.5. Välittäminen ja koodi
 - 9.6.6. Uusi retoriikka

10. JOHTAMINEN

- 10.1. Perehdyttäminen - haaste työelämälle
 - 10.1.1 Perehdyttäminen ja vaihtuvuuden kustannukset
 - 10.1.2. Perehdyttämisen tavoitteet
 - 10.1.3. Perehdytysprosessi
 - 10.1.4. Perehdyttämiseen valmistautuminen ja alkuvaihe
 - 10.1.5. Perehdyttämistapa
 - 10.1.6. Perehdyttäjän rooli ja tehtävät
 - 10.1.7. Työnopastukseen siirtyminen
- 10.2. Kannustaminen ja motivaatio
 - 10.2.1. Työmotivaatio
 - 10.2.2. Työmotivaation keskeisiä osa-alueita
 - 10.2.3. Työn arvostus
 - 10.2.4. Motivaation arvoointitestit
 - 10.2.5. Kollektiivinen motivointi
- 10.3. Työhyvinvoinnin johtaminen
 - 10.3.1. Työhyvinvoinnin käsite
 - 10.3.2. Terveys
 - 10.3.3. Sosiaaliset suhteet
 - 10.3.4. Osaaminen
 - 10.3.5. Työolosuhteet
 - 10.3.6. Liiketoimintatilanne ja HR
 - 10.3.7. Työhyvinvoinnin organisointi ja HR
- 10.4. Viina, huumeet ja seksi
 - 10.4.1. Huumeet – yllätyksellinen yhteistyökumppani
 - 10.4.2. Seksi ja työ
 - 10.4.3. Pariskunta samalla työpaikalla
 - 10.4.4. Homot ja lesbot työelämässä
- 10.5. Työterveys
 - 10.5.1. HR:n vastuu työterveyden kehittämisessä
 - 10.5.2. Yleinen järjestelmä
 - 10.5.3. Ostona vai omana palveluna?
 - 10.5.4. HR ja tärkeät tehtävät TTH:ssa
- 10.6. Yleisimmät työterveyden ongelmat
 - 10.6.1. Persoonallisuushäiriöt
 - 10.6.2. Kolmen kärki
 - 10.6.3. Tupakointi
- 10.7. Kunniallinen työsuhteen päätyminen
 - 10.7.1. Sopimus työsuhteen päättämiseksi
 - 10.7.2. Työsuhteen päättymisen syitä

11. MONIMUOTOISUUDEN JOHTAMINEN

- 11.1. Monimuotoisuus ja suvaitsevaisuus
 - 11.1.1. Erilaisuuden ulottuvuuksia
 - 11.1.2. Kynnykseltä ponnahduslaudalle
- 11.2. Työpaikkakiusaaminen
 - 11.2.1. Ongelman ratkaisut
- 11.3. Maahanmuuttajat ja työyhteisö

- 11.3.1. Rekrytoinnin reunaehdot
- 11.3.2. Sopeutuminen Suomeen ja ympäristöön
- 11.3.3. HR:n osuus ja tehtävät
- 11.4. Eri-ikäisten johtaminen ja tuottavuus
 - 11.4.1. Eri-ikäisten johtamisen rajoitteet ja mahdollisuudet
 - 11.4.2. Henkiset ominaisuudet ja roolit
 - 11.4.3. Henkilöstöpolitiikka ja eri-ikäisten johtaminen
 - 11.4.4. Ikääntyvän työssä jaksamisen tukeminen ja prosessi

12. UUSI HR

- 12.1. HR:n roolin muutos
 - 12.2. Yksilöllisyyden korostuminen työyhteisössä
 - 12.3. Innovoiva HR
 - 12.4. Tulevaisuuden HR
- Lähdeluettelo