



# 10 „Must-read” książek dla osób pracujących w HR

Z okazji **Dnia Miłośników Książek** zapraszamy do zapoznania się z naszą listą dziesięciu książek, które warto przeczytać, jeśli pracujesz w Human Resources.

Kolejność – oczywiście –  
całkowicie przypadkowa.



# Spis treści

|     |                                                                       |   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|---|
| 1.  | „Praca rządzi! Metody Google’a, które odmieniają twoją pracę i życie” | 2 |
| 2.  | „Zarządzanie zasobami ludzkimi”                                       | 3 |
| 3.  | „Jak działa Google?”                                                  | 3 |
| 4.  | „Przyzwoitość w zarządzaniu. Jak małe gesty budują wielkie firmy”     | 3 |
| 5.  | „Gdy regułą jest brak reguł. Netflix i filozofia przemiany”           | 4 |
| 6.  | „The Future of Work”                                                  | 4 |
| 7.  | „Pracować inaczej”                                                    | 4 |
| 8.  | „Drive. Kompletnie inne spojrzenie na motywację”                      | 5 |
| 9.  | „Kto zabrał mój ser?”                                                 | 5 |
| 10. | „Pięć dysfunkcji pracy zespołowej”                                    | 5 |

## 1

### „Praca rządzi! Metody Google’a, które odmieniają twoją pracę i życie”

Laszlo Bock

**O czym jest?** To książka pełna przykładów o tym, jak odnaleźć balans pomiędzy kreatywnością a strukturą. Jak sprawić, by ludzie zaczęli czerpać satysfakcję z pracy, a nie traktowali jej jedynie jako konieczności do zdobycia środków na utrzymanie się. Laszlo omawia kulisy zarządzania w Google (zarówno to, co się sprawdziło, jak i te pomysły, które nie wypaliły), a także opisuje sposób przyciągania i zatrzymywania utalentowanych pracowników. Stworzenie im odpowiednich warunków pracy ma ogromny wpływ na sukces firmy. Laszlo posiłkuje się nie tylko przykładami z Google, które przoduje w rankingach na najlepszych pracodawców, ale z wielu różnych organizacji: tych bardziej i tych mniej rozpoznawalnych.



2

## „Zarządzanie zasobami ludzkimi”

**Michael Armstrong, Stephen Taylor**

**O czym jest?** To wszechstronny podręcznik pełny rzetelnej wiedzy, tzw. „biblia zarządzania zasobami ludzkimi”. Opisane są w nim wszystkie kluczowe obszary, m.in. wynagrodzenie, rekrutacja, polityka kadrowa czy motywowanie pracowników.

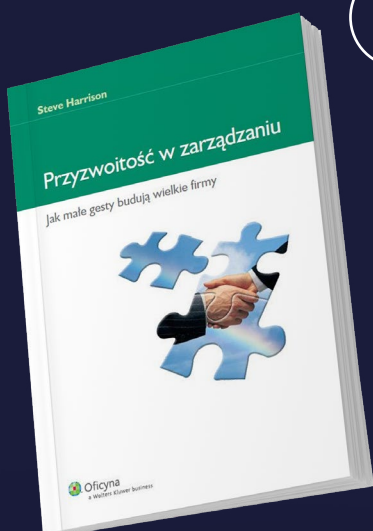


3

## „Przyzwoitość w zarządzaniu. Jak małe gesty budują wielkie firmy”

**Steve Harrison**

**O czym jest?** O tworzeniu pozytywnej kultury organizacyjnej, w czym pomagają małe gesty i przyzwoite zachowania. Harrison podaje dziesiątki sprawdzonych w praktyce w najlepszych firmach. Te gesty wiążą się z małymi zmianami, które poprawiają komunikację w firmie, zwiększają poziom lojalności pracowników, a także jakość ich pracy i – w konsekwencji – efektywność firmy.



4

## „Jak działa Google?”

**Eric Schmidt, Jonathan Rosenberg**

To książka, która nie tylko opisuje fenomen, jakim jest Google, ale też metody zarządzania pracownikami, dzięki którym się nim stało. To właśnie wyjątkowa organizacja pracy oraz podejście do zatrudniania pracowników i niestandardowego planowania zadań sprawiają, że lektura tej książki jest must-have dla osób pracujących w HR. Porusza bowiem zagadnienia takie, jak: reagowanie na sytuacje kryzysowe, tworzenie kultury korporacyjnej, usprawnianie komunikacji, innowacyjność czy przyciąganie i zatrzymywanie talentów poprzez umożliwienie im rozwinięcia skrzydeł.



5

## „Gdy regułą jest brak reguł. Netflix i filozofia przemiany”

Reed Hastings, Erin Meyer

**O czym jest?** Studium przypadku, gdzie dotychczasowe sztywne ramy struktury organizacyjnej wyrzucono przez okno i zaowocowało to lepszą i efektywniejszą pracą na rzecz firmy. M.in. zniesiono limit dni urlopowych, pozwolono na dwustronny feedback, dano wszystkim pracownikom możliwość samodzielnego podejmowania decyzji – byle dla dobra firmy. I wyrzeczono się hasła, że firma jest rodziną. Firma jest tylko zespołem, który gra do jednej bramki.

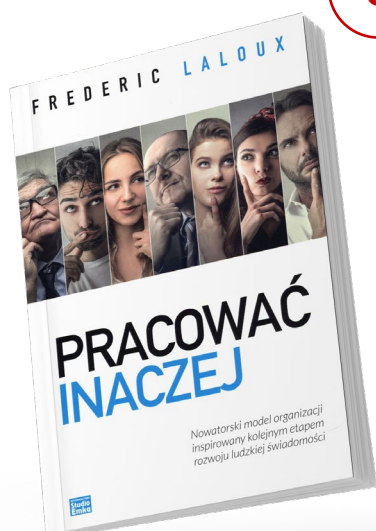


6

## „Pracować inaczej”

Frederic Laloux

**O czym jest?** Laloux opowiada o wdrażaniu idei w praktyce, czyli o Turkusowym Zarządzaniu, które opiera się na minimalizowaniu kontroli pracowników. Nawet w przypadku popełnianych błędów trzeba traktować je jako okazję do nauki i podejmowania działania. Pracownicy sami dążą do uczciwego zadbania o dobro firmy. Wszystko to opiera się o trzy przełomowe aspekty: samozarządzanie, oparcie na pełni człowieka, a także szukanie ewolucyjnego celu organizacji, który zastępuje próby przewidywania i kontrolowania przyszłości. Laloux wspomina też o Pomarańczowych Organizacjach, czyli firmach, które w większości znamy: i jakie błędy w zarządzaniu popełniają.

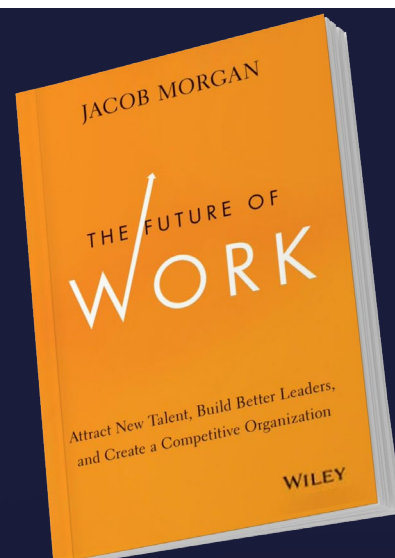


7

## „The Future of Work”

Jacob Morgan

Do tej pory to pracownicy musieli dostosowywać się do menedżerów, a menedżerowie do firmy. Jednak w „firmie przyszłości” trend ten się odwraca: to organizacja i menedżerowie muszą dostosować się do pracowników. To oznacza, że aby wciąż przynosić zyski, firmy muszą wywrócić do góry nogami wszystko, co do tej pory wiedziały o zarządzaniu.

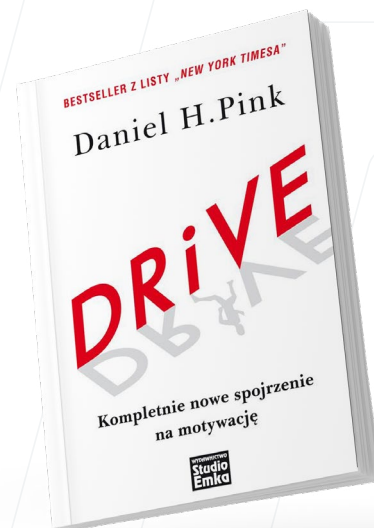


8

## „Drive. Kompletnie inne spojrzenie na motywację”

Daniel H. Pink

**O czym jest?** Motywowanie sposobem kija i marchewki (czyli nagród i kar) zostaje przez Pinka uznane za przeżytek. Prawdziwa motywacja pochodzi bowiem z zakorzenionej w pracowniku potrzeby kierowania swoim własnym życiem i bycie coraz lepszym, jeśli chodzi o uczenie się, tworzenie i pracę. W książce omawiane są 3 elementy takiej motywacji (autonomia, mistrzostwo i cel) wraz przykładami oraz metodami stosowania ich w praktyce.



9

## „Pięć dysfunkcji pracy zespołowej”

Patrick Lencioni

**O czym jest?** Książka Lencioniego nie jest typową książką dla osób zarządzających, ale raczej ciekawą powieścią biznesową dla każdego pracownika korporacji – i nie tylko. Opowiada ona o kryzysie przywództwa i tym, jak go pokonać, w rezultacie budując skuteczny i zgrany zespół. Lencioni zwraca uwagę czytelnika na 5 problemów, które wpływają negatywnie na zespół: brak zaufania, obawa przed konfliktem, brak zaangażowania oraz odpowiedzialności, a także brak dbałości o wyniki z powodu braku zrozumienia, jak mniejsze cele poszczególnych członków zespołu wpływają na duży cel całej firmy.



10

## „Kto zabrał mój ser?”

Johnson Spencer

Spencer w przystępny, alegoryczny sposób opowiada o tym, jak różne postawy przybieramy w obliczu zmian w życiu czy pracy. Przedstawia to czterech bohaterów: impulsywny Pędziwiatr, który najpierw działa, dopiero potem myśli; wyczulony na zmiany Nos; Bojek, któremu towarzyszymy w nauce dostosowywania się do zmian; a także Zastatek, który się przed nimi broni. Zrozumienie różnic w postawach przydaje się zarówno przy zarządzaniu ludźmi, jak i w odnalezieniu własnej drogi w życiu.

