

CUPRINS

Introducere	7
--------------------------	----------

Partea I

Stadiul actual al cercetărilor în domeniul managementului schimbării, în cadrul organizațiilor; privatizarea unităților, opțiune fundamentală în cadrul strategiilor privind schimbările manageriale la nivelul organizațiilor

Capitolul 1

Concepte fundamentale în cadrul procesului de privatizare.....	17
1.1 Considerații generale.....	17
1.2 Principalele obiective ale procesului de privatizare	23
1.3 Principalele metode de privatizare	28
1.4 Principalele provocări întâmpinate în procesul de privatizare	34
1.5 Analiza SWOT a procesului de privatizare	38

Capitolul 2

Procesul de privatizare din Germania de Est și implicațiile acestuia asupra pieței muncii și managementului resurselor umane	41
2.1 Procesul de privatizare în Germania după reunificare: un exemplu de reformă radicală.....	41
2.1.1 Perspectiva generală asupra procesului de privatizare din Germania de Est.....	42
2.1.2 Factori favorizanți ai reformei din Germania de Est	53
2.1.3 Principalele provocări întâmpinate în procesul de privatizare din Germania de Est	57
2.1.4 Principalele critici aduse procesului de privatizare din Germania de Est.....	65
2.2 Implicațiile procesului de privatizare asupra pieței muncii din Germania	67
2.2.1 Este piața forței de muncă cea mai afectată piață în urma procesului de privatizare?	67
2.2.2 Noi abordări manageriale ale resurselor umane din organizații în urma privatizării	81

Capitolul 3

Procesul de privatizare din România, implicațiile acestuia asupra managementului schimbării și consecințele privind resursele umane în cadrul organizațiilor	101
3.1 Perspectiva generală asupra procesului de privatizare din România și efectele acestuia asupra pieței muncii	101
3.1.1 Cadru legislativ al privatizării din România	102
3.1.2 Dinamica procesului de privatizare din România	105
3.1.3 Privatizarea MEBO în România	108
3.1.4 Implicațiile procesului de privatizare asupra pieței muncii din România	112

3.2 Evoluția legislației muncii în perioada 1972-2012 și modul în care aceasta a influențat politica de resurse umane a organizațiilor și atitudinea față de muncă a angajaților	122
3.2.1 Principalele reglementări legislative	122
3.2.1.1 Codul Muncii al Republicii Socialiste România din 1972	123
3.2.1.2 Perioada după 22 decembrie 1989.....	130
3.2.1.3 Codul Muncii din 1997	131
3.2.1.4 Codul Muncii din 2003	132
3.2.1.5 Codul Muncii din 2011	134
3.2.2 Influențele cauzate de modificările aduse Codului Muncii de-a lungul anilor asupra pieței muncii, a politicilor de resurse umane și a atitudinii față de muncă a populației	141

Partea a II-a

Studii și cercetări privind managementul schimbării și consecințele asupra resurselor umane ale organizațiilor

Capitolul 4

Cercetare privind percepția asupra muncii și evoluția managementului schimbării în cadrul departamentelor de resurse umane din România	149
4.1 Metodologia cercetării.....	149
4.2 Stabilirea principalelor ipoteze de lucru.....	151
4.3 Prelucrarea și analiza datelor.....	152
4.3.1 Criterii de eșantionare și caracterizarea eșantionului.....	152
4.3.2 Analiza datelor.....	159
4.4 Concluzii parțiale	175

Capitolul 5

Concluzii și contribuții proprii privind managementul schimbării și consecințele lor asupra resurselor umane în cadrul organizațiilor	178
5.1 Concluzii finale	178
5.2 Contribuții proprii	184
Referințe bibliografice	189
Index figuri.....	219
Index tabele	221
Anexa 1 - Procesul de privatizare în Germania de Est	223
Anexa 2 - Piața muncii din Germania de Est	227
Anexa 3 - Implicațiile procesului de privatizare asupra politicilor de resurse umane.....	231
Anexa 4 - Procesul de privatizare în România	235
Anexa 5 - Chestionar.....	239
Abstract	247
Contents	251