

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
-------------	---

CZĘŚĆ I.

PRACOWNICY ORGANIZACJI

I. KAPITAŁ LUDZKI W ORGANIZACJI	11
1. Pracownik dorosły – członkiem załogi firmy	12
2. Różnice indywidualne wśród pracowników	15
3. Mądrość – przymiot dorosłości	22
4. Autokreacja ludzi dorosłych w procesie pracy	23
5. Styl życia ludzi dorosłych	25
6. Pewność siebie warunkiem samozadowolenia	26
7. Postawy pracowników wobec realizowanych zadań	28
8. Przystosowanie do nowych warunków w pracy	29
9. Wypalenie zawodowe	31
II. MENEDŻER LINIOWY ODPOWIEDZIALNY ZA LUDZI	35
1. Menadżer w roli kierującego ludźmi	35
2. Kompetencje i kompetencyjność menedżera	40
3. Kompetencje menedżera	41
4. Kompetencyjność menedżera	43
5. Menedżer planujący potrzeby kadrowe	45
6. Władza menedżera	47
7. Pracownicy mało wydajni	49
8. Kontrakt psychologiczny między menedżerami poziomu średniego z poziomem najniższego szczebla zarządzania i przełożonymi wyższego szczebla.	50
9. Niektóre błędy w pracy menedżera	53
10. Menedżer liniowy a komórka personalna	56
III. SPOŁECZNE UMIEJĘTNOŚCI MENEDŻERA	58
1. Co menedżer powinien wiedzieć o sobie samym?	58
2. Wywieranie wpływu na podwładnych	60
3. Komunikowanie się menedżera z podwładnymi	65
4. Słuchanie podwładnych	68
5. Asertywność menedżera	70

6. Autorytet menedżera	71
7. Praca koncepcyjna menedżera	73
8. Menedżer poznaje podwładnych	75
IV. PRZEŁOŻONY LINIOWY PRZYWÓDCA	77
1. Droga do przywództwa	77
2. Od kierownika formalnego do przywódcy	84
3. Rodzaje przywództwa	87
4. Style przywództwa	91
V. PRACOWNICY W WARUNKACH ZMIAN	98
1. Zmiany problemem dla organizacji	98
2. Postawy pracowników wobec zmian	99
3. Kadra organizacji w kształtowaniu pozytywnych postaw wobec zmian ...	102
4. Proces komunikacji w procesie zmian	104
4. Kultura organizacji a proces zmian	107
VI. POSTAWY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW WOBEC STRATEGII I MISJI ORGANIZACJI	113
1. Czy pracownicy mają potrzebę wiedzy na temat swojej firmy?	113
2. Wizja, strategia i misja organizacji	116
2. Komponenty pracowniczych postaw	119
3. Jak dbać o pozytywne silne postawy pracowników?	126
4. Przesłanki zadowolenia pracowników z pracy	128

CZĘŚĆ II.

WSPÓŁCZESNE METODY ZARZĄDZANIA PRACOWNIKAMI

VII. KULTURA ORGANIZACJI FIRMY WE WSPÓŁCZESNYM ZARZĄDZANIU LUDŹMI	133
1. Kształtowanie się określenia „kultura organizacji”	133
2. Diagnoza kultury organizacji – propozycja praktyczna	140
3. Kultura organizacji a postawa załogi wobec strategii i misji firmy	142
4. Typy kultury organizacji	146
5. Funkcje kultury organizacji	151
VIII. KIEROWANIE ZESPOŁEM PRACOWNIKÓW	153
1. Dlaczego zespół pracowniczy?	153
2. Jak organizować zespół?	156
3. Skład zespołu	161

4. Konsolidacja zespołu	164
5. Kierownik w zespole	167
6. Styl kierowania zespołem zadaniowym	168
IX. AKTY MOWY W PROCESIE ZARZĄDZANIA PRACOWNIKAMI	172
1. Wartości wnoszone do zespołu przez składanie obietnic	173
2. Funkcja impresywna aktu mowy	176
3. Funkcja ekspresywna aktu mowy.....	181
X. ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM PRACOWNICZYM W SYTUACJI TRUDNEJ ..	184
1. Rozumienie sytuacji trudnej	184
2. Proces decyzyjny w sytuacji trudnej	187
3. Wybór sposobu wdrożenia decyzji zarządzania w sytuacji trudnej	191
4. Konsolidacja zespołu pracowniczego	192
5. Przesłanki racjonalnych zachowań pracowników w sytuacji trudnej	193
6. Menedżer w zespole.....	195
XI. ZARZĄDZANIE PRACOWNIKAMI OPARTE NA DOWODACH.....	199
1. Dowody podstawą wyboru metod zarządzania pracownikami	199
2. Dlaczego warto korzystać w zarządzaniu z dowodów?.....	203
3. Przygotowanie do zarządzania opartego na dowodach	205
4. Komórka osobowa w upowszechnianiu zarządzania opartego na dowodach	208
XII. ZARZĄDZANIE SPORAMI I KONFLIKTAMI W ORGANIZACJI	212
1. Natura sporów w zespole pracowniczym	212
2. Konflikty w organizacji.....	215
3. Funkcje konfliktów w organizacji	220
4. Sytuacje sprzyjające konfliktom	224
5. Rodzaje konfliktów	228
6. Dynamika konfliktu	230
7. Zarządzanie konfliktem	232
XIII. MOŻLIWE PATOLOGIE I UZALEŻNIENIA W ŻYCIU ORGANIZACJI ..	236
1. Uzależnienia wśród pracowników organizacji	236
2. Mobbing w życiu organizacji	242
3. Cechy mobbingu	243
4. Techniki mobbingu	249
5. Molestowanie seksualne.....	250
6. Stan psychiczny osoby mobbingowanej i molestowanej	251
7. Sytuacje sprzyjające mobbingowi	253

8. Skutki mobbingu	256
9. Mobbing a prawo pracy	257
10. Przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym w firmie.....	258
 XIV. PRZEŁOŻENI LINIOWI A PROCES ADAPTACJI NOWO ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW	261
1. Istota przystosowania	261
2. Pracownik w nowym miejscu pracy	263
3. Rola kadry liniowej w procesie przystosowania nowo zatrudnionych pracowników.....	269
 XV. ZARZĄDZANIE A POCZUCIE PODMIOTOWOŚCI PRZEZ ZATRUDNIONYCH	274
1. Podmiotowość pracownika kategorią psychologiczną	275
2. Desygnaty warunkujące poczucie podmiotowości pracownika w organizacji.....	277
3. Kontrakt psychologiczny – elementem poczucia podmiotowości	280
4. Kultura organizacji elementem wspomagającym podmiotowość pracowników	281
5. Kierownictwo organizacji a podmiotowość pracowników	282
6. Kierowanie operacyjne a podmiotowość pracowników.....	286
 Bibliografia.....	289