

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie (*Ken Blanchard*) XIII

Przywództwo na wysokim poziomie XIII

Część pierwsza

WŁASCIWY CEL I WIZJA

Rozdział 1. Efektywne organizacje (*Don Carew, Fay Kandarian, Eunice Parisi-Carew, Jesse Stoner, Ken Blanchard*) 3

Właściwy cel: trzy kluczowe sprawy 4

Efektywna organizacja trafia w dziesiątkę za każdym razem 8

Model HPO SCORES™ 9

Kwestionariusz modelu efektywnej organizacji HPO SCORES 12

Rozdział 2. Siła wizji (*Jesse Stoner, Ken Blanchard, Drea Zigarmi*) 19

Znaczenie wizji 19

Porywająca wizja jako źródło kultury organizacyjnej 20

Wizja jako punkt wyjścia 21

Wizja na wszystkich poziomach organizacji 23

Skuteczne a nieskuteczne zwerbalizowanie wizji 23

Tworzenie skutecznej wizji 24

Urzeczywistnienie wizji 29

Wizja a przywództwo 31

Część druga

ODPOWIEDNIE TRAKTOWANIE KLIENTÓW

Rozdział 3. Obsługa klientów na wysokim poziomie (*Ken Blanchard, Jesse Stoner, Scott Blanchard*) 35

Korzyści zdobywane dzięki klientom 35

Obsługa klientów na wysokim poziomie 37

Wykraczanie poza przyjęte standardy obsługi klienta 48

Zastosowanie teorii w praktyce 50

Pozyskiwanie wielbicieli firmy wymaga pracowników-zapaleńców 53

Część trzecia

ODPOWIEDNIE TRAKTOWANIE PRACOWNIKÓW

Rozdział 4. Kluczem jest empowerment (Alan Randolph, Ken Blanchard) 57

Definicja empowermentu 58

Siła empowermentu 59

Negatywny wpływ tradycji firmy na empowerment 60

Władza i potencjał pracowników: przykład z życia wzięty 61

Uczenie się języka empowermentu 62

Trzy klucze do empowermentu 63

Rozdział 5. Przywództwo Sytuacyjne SLII®: koncepcja integrująca (Współzałożyciele The Ken Blanchard Companies) 75

Dostosowanie stylu przywództwa do etapu rozwoju 76

Zmiany etapów rozwoju jednostki zależnie od zadania lub celu 80

Wychodzenie naprzeciw realnym możliwościom jednostki 82

Trzy główne umiejętności przywódcy sytuacyjnego 85

Efektywne przywództwo to proces transformacji 87

Rozdział 6. Samoprzywództwo (self leadership): siła kryjąca się za empowermentem (Susan Fowler, Ken Blanchard, Laurence Hawkins) 89

Wyzwalanie empowermentu u pracowników 90

Tworzenie samoprzywódców poprzez indywidualne uczenie się 91

Trzy główne umiejętności samoprzywódcy 92

Rozdział 7. Współpraca dla wyników (Fred Finch, Ken Blanchard) 101

Skuteczny system ocen pracowniczych 101

Współpraca a system ocen 104

Współpraca jako nieformalny system ocen 119

Rozdział 8. Kluczowe umiejętności w zakresie współpracy dla wyników: jednodominutowy menedżer (Ken Blanchard, Fred Finch) 123

Jednodominutowe wyznaczanie celów 123

Jednodominutowe pochwały 130

Reprimendy a uwagi 134

Czwarty tajnik jednodominutowego menedżera 139

Rozdział 9. Sytuacyjne przywództwo zespołowe (*Don Carew, Eunice Parisi-Carew, Ken Blanchard*) 141

- Istota zespołów 141
- Przyczyny niepowodzenia zespołów 143
- Cechy charakterystyczne efektywnego zespołu 144
- Model PERFORM w organizacji 146
- Model PERFORM w praktyce 148
- Przekonania i postawy w zespole 150
- Przywództwo Sytuacyjne SLII® a efektywne zespoły 151
- Etapy rozwoju zespołu 151
- Prawidłowa diagnoza etapu rozwoju i potrzeb zespołu 157
- Style przywództwa zespołowego 157
- Dostosowanie stylu przywództwa do etapu rozwoju zespołu 159
- Nadzwyczajne efekty pracy zespołowej 163

Rozdział 10. Przywództwo organizacyjne (*Pat Zigarmi, Ken Blanchard, Drea Zigarmi, Judd Hoekstra*) 165

- Waga zarządzania zmianą 165
- Złożoność zmian w organizacji 166
- Potrzeba wprowadzenia zmian 167
- Przewidywalne przyczyny niepowodzenia zmian 167
- Zarządzanie procesem zmian 169
- Obawy pracowników przed zmianami 170
- Style przywództwa organizacyjnego 178
- Model Przywództwa Sytuacyjnego SLII® a zmiany 179
- Zaangażowanie i wpływ pracowników na planowanie zmian 183

Rozdział 11. Strategie zarządzania zmianą (*Pat Zigarmi, Judd Hoekstra*) 185

- Osiem strategii zarządzania zmianą 185
- Strategia pierwsza: zwiększenie możliwości zaangażowania się pracowników i wywierania przez nich wpływu 187
- Strategia druga: wyjaśnienie przyczyn wprowadzania zmiany 191
- Strategia trzecia: wizualizacja przyszłości 192
- Strategia czwarta: metoda prób i błędów jako sposób zsynchronizowania procesu 194
- Strategia piąta: stwarzanie możliwości i zachęcanie do działania 199

- Strategia szósta: realizacja i promowanie zmiany 201
Strategia siódma: utrwalanie zmiany i rozszerzanie jej zakresu 203
Strategia ósma: poszukiwanie okazji do wprowadzenia nowych zmian 204

Część czwarta

WŁAŚCIWY RODZAJ PRZYWÓDZTWA

Rozdział 12. Przywództwo służebne (*Ken Blanchard, Scott Blanchard, Drea Zigarmi*) 209

- Przywództwo służebne – definicja 209
Stosowanie przywództwa służebnego 210
Zachęcanie pracowników do niezależnego myślenia 212
Czynniki wpływające na wydajność pracy 214
Przywództwo służebne to kwestia serca 216
Przywódcy z motywacją a przywódcy z powołaniem 217
Zagrożenie ze strony ego 219
Zadania przywódców służebnych 222
Przywództwo służebne: obowiązek czy wybór 225

Rozdział 13. Kształtowanie własnej wizji przywództwa (*Ken Blanchard, Margie Blanchard, Pat Zigarmi*) 233

- Elementy składowe wizji przywództwa 234
Kształtowanie własnej wizji przywództwa 241

Badanie poziomu gotowości organizacji na zmiany 249

Podziękowania 251

O Autorach 253

Skorowidz 265