

Spis treści

O autorach	9
Wstęp i podziękowania	13
1. Czym jest <i>Total Participation Management</i>?	
Między częściową a pełną partycypacją w zarządzaniu.....	17
Co to za firmy?	17
Nowe oblicze biznesu	18
Pełna partycypacja w praktyce	21
Formuła pełnej partycypacji w zarządzaniu	24
Pragmatyka pełnej partycypacji.....	27
2. Biznes to gra, w której wygrywają drużyny	31
Przełamać ignorancję	33
Zmiana mentalności	35
Żeby móc, trzeba chcieć	38
Jak się gra?	48
Podstawowe reguły gry	48
Wyższa liga	53
Podsumowanie	55
3. Liczby krytyczne	57
W poszukiwaniu zaginionej liczby	59
Proces ustalania liczby krytycznej.....	68
Wykorzystaj grę!	79
Problemy z liczbami.....	81
Czy <i>Total Participation Management</i> to zarządzanie przez cele?	83
Podsumowanie	88
4. <i>Total Participation Management</i> i prawdziwa natura procesów w organizacji	91
Co my tu właściwie robimy?	92

Natura procesów	94
Etapy usprawniania procesów	97
Logika nadawania sensu w doskonaleniu procesów	99
Rekrutacja	101
Przegląd procesu	103
Identyfikacja obszarów krytycznych	104
Obszary interwencji	109
Wprowadzanie zmian	112
Podsumowanie	119
5. Rozwój organizacji przez rozwój pracowników	123
Tradycyjne rozumienie kompetencji	124
Dziedziny ekspertyzy w <i>Total Participation Management</i>	129
Sześć poziomów ogólności dziedzin	131
Poziomy ekspertyzy	134
Rozwój pracowników w <i>Total Participation Management</i>	137
Zatrudnianie, zwalnianie, rotacja	148
Podsumowanie	152
6. System wynagrodzeń w <i>Total Participation Management</i>	153
Jak nagradzać, żeby nie karać?	159
Jedna idea, wiele rozwiązań – dwanaście cech systemu płac <i>Total Participation Management</i>	170
Podsumowanie	176
7. Informacja zwrotna w <i>Total Participation Management</i>	177
Tradycyjne systemy ocen	181
Źródła informacji zwrotnej w <i>Total Participation Management</i>	186
Podsumowanie	196
8. Granice organizacji w <i>Total Participation Management</i>	199
Partycypacja partnerów biznesowych	202
Dostawcy, dystrybutorzy, konkurencja	214
Odpowiedzialność za dobro wspólne	218
Podsumowanie	222
9. Dialog strategiczny	225
Partycypacja pracowników w tworzeniu i realizacji strategii	226
Radość tworzenia	227
Etap 1. Nauka rozmawiania	228
Etap 2. Wizja dalszej pracy	233

Etap 3. Powołanie zespołu strategicznego.....	240
Etap 4. Partycypacyjne budowanie strategii	242
Strategiczny <i>roadshow</i>	246
Ciągła aktualizacja strategii.....	248
Podsumowanie	248
10. Opory przed wprowadzeniem <i>Total Participation Management</i>	251
Złożoność poznawcza.....	252
Wartości jako narzędzie upraszczające i jako punkt oporu	255
Niechęć pracowników do partycypacji.....	258
Dzielenie się władzą	261
Dzielenie się zyskami.....	263
Przejrzystość – otwarte księgi	268
Podsumowanie	270
11. Wdrażanie <i>Total Participation Management</i>	271
<i>Total Participation Management</i> i jednostka.....	272
Krok 1. Zespół wdrożeniowy	278
Krok 2. Audyt prawdy	282
Krok 3. Wciąganie pracowników	282
Krok 4. Gra we własną firmę	284
Krok 5. Budżet płacowy i premie	285
Krok 6. Zarządzanie i przywództwo.....	287
Krok 7. Strategia osobistej doskonałości.....	288
Krok 8. Proces biznesowy i strategia biznesowa	289
Warunki konieczne dla powodzenia procesu wdrażania.....	291
Podsumowanie	291
12. Podstawy naukowe pełnej partycypacji w zarządzaniu.....	293
Dlaczego tak mało firm stosuje pełną partycypację?.....	294
Podstawy filozoficzne pełnej partycypacji.....	299
Częściowa partycypacja	301
Karol Wojtyła – prekursor teorii pełnej partycypacji	303
Inne obszary refleksji naukowej nad uczestnictwem	306
Podsumowanie	308
Słownik <i>Total Participation Management</i>	309
Załącznik. Kwestionariusz poziomu pełnej partycypacji.....	321
Indeks	323