

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1	
Ewolucja roli czynnika ludzkiego organizacji.....	11
1.1. Czynniki ludzki a postęp techniczno-organizacyjny	11
1.2. Organizacja przedtaylorowska	12
1.3. Organizacja taylorowska	14
1.4. Organizacja „human relations”	16
1.5. Organizacja zhumanizowana	19
1.6. Organizacja współczesna	22
1.7. Umiejętności pracownicze a typy organizacji.....	25
Rozdział 2	
Klasyczne ujęcia kompetencji pracowniczych.....	31
2.1. Kompetencje pracownicze w naukach o zarządzaniu.....	31
2.2. Rola menedżerów w rozwoju organizacji.....	33
2.3. Przedtaylorowskie ujęcia kompetencji menedżerskich	36
2.4. Czynniki organizacji pracy w szkole klasycznej	38
2.4.1. Hierarchiczny podział pracy	38
2.4.2. Poziomy podział pracy	40
2.5. Wyróżniki klasycznych ujęć uzdolnień kierowniczych.....	41
2.5.1. Profil idealnego kierownika	44
2.5.2. Zadania kierownika klasycznej organizacji.....	46
2.6. Strategie w identyfikacji kompetencji wykonawców.....	48
2.6.1. Psychofizjologiczna	50
2.6.2. Strukturalna	50
2.6.3. Behawioralna	52
2.7. Talenty pracownicze	53
2.7.1. Klasyczna interpretacja talentów pracowniczych	53
2.7.2. Struktura talentu	54
2.7.3. Funkcje talentów pracowniczych.....	57
Rozdział 3	
Podstawy metodyczne badania kompetencji	59
3.1. Źródła współczesnego podejście do badania kompetencji	59
3.2. Nurty badawcze w identyfikacji kompetencji	61
3.2.1. Strukturalizm	62
3.2.2. Fenomenologia	63

3.2.3. Behawioryzm.....	64
3.2.4. Synteza nurtów badawczych.....	65
3.3. Dominujące podejścia do kompetencji pracowniczych.....	65
3.3.1. Podejście twarde.....	66
3.3.2. Podejście miękkie	68
3.4. Wybrane modele kompetencji pracowniczych.....	69
3.4.1. Modele amerykańskie.....	69
3.4.2. Modele brytyjskie.....	73

Rozdział 4

Samoorganizacja	77
4.1. Istota, cechy i pojęcia pokrewne	77
4.2. Autonomia i zespołowość jako atrybuty samoorganizacji	81
4.3. Autonomia i zespołowość w wybranych typach organizacji	84
4.3.1. Organizacja klasyczna – praca indywidualna	86
4.3.2. Organizacja human relations – nieformalne grupy pracownicze....	87
4.3.3. Organizacja zhumanizowana – zespoły problemowe i samokierujące	88
4.3.4. Organizacja współczesna – zespoły interfunkcjonalne i samokierujące	90
4.4. Zespoły samokierujące – przegląd wyników badań.....	92
4.5. Nauka o złożoności jako perspektywa interpretacji samoorganizacji.....	94
4.6. Techniczne uwarunkowania samoorganizacji	98
4.7. Samoorganizacja a współczesne koncepcje zarządzania	100

Rozdział 5

Współczesne ujęcia kompetencji pracowniczych.....	105
5.1. Istota i komponenty kompetencji pracowniczych	105
5.1.1. Kompetencje pracownicze w ujęciu statycznym	105
5.1.2. Dynamiczne ujęcie kompetencji pracowniczych.....	108
5.2. Funkcje kompetencji pracowniczych	110
5.2.1. Systemowe ujęcie funkcji kompetencji pracowniczych	111
5.2.2. Funkcje kompetencji pracowniczych na tle podejścia 9sytuacyjnego 113	
5.2.3. Funkcje kompetencji a kategorie pracy	114
5.3. Metodologiczna architektura rozwoju kompetencji pracowniczych w samoorganizacji.....	116
5.3.1. <i>Benchmarking</i> – imitacja	118
5.3.2. Zarządzanie wiedzą – wzmacnianie	121
5.3.3. <i>Reengineering</i> – modelowanie	122
5.4. Talenty pracownicze z perspektywy nowej ekonomii	124
5.5. Sposoby rozwoju kompetencji pracowniczych i tworzenia innowacji.....	129

Rozdział 6

Kompetencje pracownicze a kapitał intelektualny.....	135
6.1. Istota i struktura kapitału intelektualnego.....	135
6.2. Kapitał intelektualny a wartość rynkowa spółek	137
6.3. Wybrane metody pomiaru kapitału intelektualnego.....	142
6.3.1. Metody ilościowe	143
6.3.2. Metody jakościowe	147
6.4. Kompetencje pracownicze podstawą analizy kapitału intelektualnego organizacji	150
6.5. Założenia i wytyczne analizy kapitału intelektualnego.....	152

Rozdział 7

Kierowanie pracownikami we współczesnej organizacji.....	157
7.1. Strategia i struktura organizacji	157
7.1.1. Istota i rodzaje strategii współczesnej organizacji	157
7.1.2. Strategia organizacji połączeniem strategii świadomych i emergentnych	158
7.1.3. Struktura procesowo-macierzowa.....	163
7.2. Kultura organizacyjna	166
7.2.1. Interpretacja kultury organizacji	167
7.2.2. Kultura wysokiej tolerancji niepewności	168
7.2.3. Wartości stymulujące kształtowanie kultury współczesnej organizacji	171
7.3. Funkcje kierownicze	173
7.3.1. Funkcja identyfikacji	174
7.3.2. Funkcja organizowania	176
7.3.3. Funkcja komunikowania	178
7.3.4. Wytyczne realizacji funkcji kierowniczych	181
7.4. Funkcja motywacyjna	182
7.4.1. Teorie motywacji i ich implikacje praktyczne.....	182
7.4.2. Motywowanie przez inwigilację.....	184
7.4.3. Zasady kształtowania zachowań pracowniczych	186
7.5. Komunikowanie się	190
7.5.1. Komunikowanie się czynnikiem racjonalności działań.....	191
7.5.2. Komunikowanie się oparte na poszukiwaniu sprzężeń zwrotnych..	193
7.5.3. Komunikowanie się na styku „obszarów swobodnej działalności” ..	195
7.5.4. Kierowanie oparte na mediacji.....	199

Zakończenie	203
--------------------------	------------

Bibliografia.....	207
--------------------------	------------