

SPIS TREŚCI

WSTĘP

1. UWARUNKOWANIA ZACHOWAŃ ORGANIZACYJNYCH

- 1.1. Zachowania jednostek w organizacji a współzależność potrzeb organizacji i potrzeb jednostki
- 1.2. Wyzwania wobec organizacji i zachowań organizacyjnych
- 1.3. Decydująca rola zasobów ludzkich we współczesnych organizacjach
- 1.4. Pozytywna wizja człowieka w organizacji - zarządzanie sobą

2. INDYWIDUALNE MECHANIZMY ZAANGAŻOWANIA CZŁOWIEKA W ORGANIZACJI

- 2.1. Modele uczestnictwa człowieka w organizacji - mechanizmy psychologiczne angażowania się człowieka w organizacji
 - 2.1.1. Założenia dotyczące racjonalno-ekonomicznej natury człowieka
 - 2.1.2. Założenia modelu człowieka społecznego
 - 2.1.3. Samorealizacja człowieka w pracy
- 2.2. Kontrakt psychologiczny
- 2.3. Cele i oczekiwania pracowników
- 2.4. Czynniki motywujące człowieka do pracy
 - 2.4.1. Uczestnictwo w organizacji a zaspokojenie potrzeb jednostki
 - 2.4.2. Psychologiczna wartość pracy a wymiary pracy
 - 2.4.3. Możliwość uzyskania poczucia podmiotowości w pracy

3. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W ORGANIZACJI

- 3.1. Wymagania organizacji wobec zasobów indywidualnych
- 3.2. Zasoby osobiste - klasyfikacja i różnice indywidualne. Idea Aktor - Kreator - Inspirator
- 3.3. Rozwój zawodowy w kontekście wymagań wobec zachowań pracowniczych
- 3.4. Procedury wspomagające rozwój człowieka i jego doskonalenie w organizacji

4. GRUPA. PROBLEMY WSPÓŁPRACY I GODZENIA INTEREÓW

- 4.1. Podstawowe obszary badań i definicje grupy
- 4.2. Badania Hawthorne
- 4.3. Spójność grupy
- 4.4. Wielkość grupy
- 4.5. Normy grupowe
- 4.6. Fazy rozwoju grupy
- 4.7. Problemy międzygrupowe w organizacji
- 4.8. Redukowanie negatywnych konsekwencji rywalizacji międzygrupowej
- 4.9. Grupy mniejszości i większości w organizacji

5. ZESPOŁY W ORGANIZACJI

- 5.1. Główne elementy zespołu pracowniczego
- 5.2. Zadania jako specyficzny rodzaj celu zespołowego
- 5.3. Tradycyjne oraz wyłaniające się rozumienie efektywności zespołu
- 5.4. Bariery efektywności zespołu
- 5.5. Efektywny zespół

- 5.6. Podmiotowość zespołu
- 5.7. Dlaczego zespoły słabo współpracują
 - 5.7.1. Dlaczego zespoły nie współpracują

6. KONCEPCJE EFEKTYWNEGO KIEROWANIA

- 6.1. Style kierowania
- 6.2. Sytuacyjne koncepcje kierowania
 - 6.2.1. Teoria dopasowanego przywódcy Fiedlera
 - 6.2.2. Teoria sytuacyjnego kierowania Tannenbauma i Schmidta
 - 6.2.3. Koncepcja sytuacyjna Vrooma
 - 6.2.4. Sytuacyjna teoria przywództwa Herseya i Blancharda
- 6.3. Zachowanie kierownika. Trudność elastycznego zachowania. Model I i Model II Argyrisa

7. PRZYWÓDZTWO JAKO SPECYFICZNY SPOSÓB KIEROWANIA LUDŹMI

- 7.1. Przywódca czy menedżer
- 7.2. Definiowanie zarządzania i przywództwa
 - 7.2.1. Relacja wpływu a relacja władzy
 - 7.2.2. Przywódcy i zwolennicy a menedżerowie i podwładni
 - 7.2.3. Zamierzona zmiana a produkcja
 - 7.2.4. Produkcja i sprzedaż dóbr i/lub usług
 - 7.2.5. Kim jest przywódca w odróżnieniu od menedżera
- 7.3. Przywództwo wobec problemu wspólnego dobra
 - 7.3.1. Zrównoważony rozwój a problemy przywództwa w świecie władzy podzielonej
 - 7.3.2. Procedury i płaszczyzny rozwiązywania problemów wspólnego dobra
 - 7.3.3. Kierowanie partycypacyjne
 - 7.3.4. Kierowanie przez delegowanie
 - 7.3.5. Bariery podmiotowości i delegowania. Pojęcie deinfluentyzacji
- 7.4. Zagrożenia kierowania i wpływu społecznego w organizacji
 - 7.4.1. Nadużywanie władzy i wpływu
 - 7.4.2. Negatywne reakcje podwładnych wobec władzy
 - 7.4.3. Metamorficzny efekt władzy
 - 7.4.4. Samodestrukcyjny wpływ kierowniczy
 - 7.4.5. Wyczerpywanie zasobów samokontroli w roli kierowniczej

8. KOMUNIKOWANIE SIĘ W ORGANIZACJI

- 8.1. Komunikacja interpersonalna
 - 8.1.1. Komunikowanie się z innymi ludźmi
 - 8.1.2. Rodzaje komunikacji interpersonalnej w organizacji
 - 8.1.3. Komunikacja w relacjach władzy
- 8.2. Komunikacja na poziomie grupy
 - 8.2.1. Obserwacja zachowań w czasie narad
 - 8.2.2. Asertywność zachowania w czasie narady
- 8.3. Komunikacja publiczna
 - 8.3.1. Znaczenie skutecznej autoprezentacji w pracy kierowniczej
 - 8.3.2. Analiza treści wystąpienia
 - 8.3.3. Analiza formy wystąpienia
 - 8.3.4. Przygotowanie wystąpienia publicznego

- 8.3.5. Metody twórczego diagnozowania i rozwiązywania problemów na forum publicznym
- 8.3.6. Wykorzystanie negocjacji jako jednego z narzędzi komunikowania się na arenach publicznych
- 8.4. Komunikacja wirtualna
 - 8.4.1. Intranet
 - 8.4.2. Poczta elektroniczna
 - 8.4.3. Internet
- 8.5. Wikinomia. Nowa forma komunikacji i współpracy

9. EFEKTYWNOŚĆ ORGANIZACJI A KONIECZNOŚĆ CIĄGŁEJ ZMIANY

- 9.1. Organizacja jako złożony system
 - 9.1.1. Organizacja a otoczenie
 - 9.1.2. Efektywność organizacyjna
- 9.2. Naturalny charakter zmienności organizacji
- 9.3. Zmiana a sytuacja innowacyjna
- 9.4. Etapy procesu przyswajania innowacji
- 9.5. Opór wobec innowacji
- 9.6. Indywidualny opór wobec zmian
- 9.7. Psychospołeczne uwarunkowania procesu innowacyjnego
 - 9.7.1. Psychologiczne i społeczne bariery innowacji technologicznych
 - 9.7.2. Psychologiczne bariery innowacji w organizacjach polskich
 - 9.7.3. Psychologiczne narzędzia wspomagania innowacji

10. KULTURA ORGANIZACYJNA

- 10.1. Pojęcie kultury organizacyjnej
- 10.2. Klimat organizacyjny jako jeden ze wskaźników kultury organizacyjnej
- 10.3. Wymiary kultury organizacyjnej
- 10.4. Kultura narodowa czy kultura różnorodności
 - 10.4.1. Zarządzanie przez cele
 - 10.4.2. Benchmarking
 - 10.4.3. Struktury sieciowe
 - 10.4.4. Koła jakości
 - 10.4.5. Organizacje i zespoły wirtualne

11. NOWE MODELE KULTURY ORGANIZACYJNEJ OTWARTE NA POTENCJAŁ LUDZKI

- 11.1. Zmiany a nowe modele kultury organizacyjnej
- 11.2. Organizacje w społeczeństwie opartym na wiedzy
 - 11.2.1. Organizacja federacyjna
 - 11.2.2. Organizacja ma „biznesowe” stanowiska
 - 11.2.3. Organizacja w kształcie liścia koniczyny
- 11.3. Zachowania człowieka w organizacjach opartych na wiedzy i w organizacjach uczących się
 - 11.3.1. Model zachowań swobodnych T.F. Gilberta
 - 11.3.2. Zachowania oparte na teczce (portfolio) według Ch. Handy’ego
 - 11.3.3. Zachowania oparte na regulacji własnego wpływu według B. Kozusznik
 - 11.3.4. Zachowania oparte na zarządzaniu sobą
- 11.4. Wyzwania ery konceptualnej a zachowania człowieka w organizacji. Kierunek - kreatywność

i innowacyjność

11.4.1. Wyzwania ery konceptualnej - ery inwencji i innowacyjności

11.4.2. Powiązanie wartości z gospodarką

11.4.3. Uwzględnianie czynników psychologicznych na wszystkich etapach procesu innowacyjnego

11.4.4. Wyzwania wobec edukacji

11.4.5. Pomoc i wskazówki dla kadry kierowniczej

11.4.6. Spójny model organizacji i znaczenie czynników psychologicznych