

Spis treści

O autorach	9
Wprowadzenie i podziękowania	13
Wstęp do wydania II	17
1. Czym jest <i>Total Participation Management</i>?	
Między częściową a pełną partycypacją w zarządzaniu	19
Co to za firmy?	19
Nowe oblicze biznesu	20
Pełna partycypacja w praktyce	22
Formuła pełnej partycypacji w zarządzaniu	25
Pragmatyka pełnej partycypacji	28
2. Biznes to gra, w której wygrywają drużyny	33
Przełamać ignorancję	35
Zmiana mentalności	37
Żeby móc, trzeba chcieć	40
Jak się gra?	49
Podstawowe reguły gry	49
Wyższa liga	55
Podsumowanie	56
3. Liczby krytyczne	59
W poszukiwaniu zaginionej liczby	61
Proces ustalania liczby krytycznej	70
Wykorzystaj grę!	81
Problemy z liczbami	83
Czy <i>Total Participation Management</i> to zarządzanie przez cele?	85
Podsumowanie	90
4. <i>Total Participation Management</i> i prawdziwa natura procesów w organizacji	93
Co my tu właściwie robimy?	94
Natura procesów	96

Etapy usprawniania procesów	99
Logika nadawania sensu w doskonaleniu procesów	101
Rekrutacja	103
Przegląd procesu	105
Identyfikacja obszarów krytycznych	106
Obszary interwencji	111
Wprowadzanie zmian	114
Podsumowanie	121
5. Rozwój organizacji przez rozwój pracowników.....	125
Tradycyjne rozumienie kompetencji	126
Dziedziny ekspertyzy w <i>Total Participation Management</i>	131
Sześć poziomów ogólności dziedzin.....	133
Poziomy ekspertyzy.....	136
Rozwój pracowników w <i>Total Participation Management</i>	139
Zatrudnianie, zwalnianie, rotacja	150
Podsumowanie	154
6. System wynagrodzeń w <i>Total Participation Management</i>.....	155
Jak nagradzać, żeby nie karać?	160
Jedna idea, wiele rozwiązań – dwanaście cech systemu płac <i>Total Participation Management</i>	172
Podsumowanie	177
7. Informacja zwrotna w <i>Total Participation Management</i>	179
Tradycyjne systemy ocen	183
Źródła informacji zwrotnej w <i>Total Participation Management</i>	188
Podsumowanie	198
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	267
Podsumowanie	270
11. Wdrażanie <i>Total Participation Management</i>	271
<i>Total Participation Management</i> i jednostka	272
Krok 1. Wyjściowy i docelowy model ładu korporacyjnego	278
Krok 2. Zespół wdrożeniowy	285
Krok 3. Audyt prawdy	289
Krok 4. Wciąganie pracowników	290
Krok 5. Gra we własną firmę	292
Krok 6. Budżet płacowy i premie	292
Krok 7. Zarządzanie i przywództwo	294
Krok 8. Strategia osobistej doskonałości	296
Krok 9. Proces biznesowy i strategia biznesowa	296
Warunki konieczne dla powodzenia procesu wdrażania	298
Podsumowanie	298
12. Zaskakujące przeoczenie	301
Trzy powody „zaskakującego przeoczenia”	303
Partycypacja i cztery rodzaje wiedzy	304
Partycypacja w wiedzy doświadczeniowej	306
Partycypacja w wiedzy przedstawieniowej	309
Partycypacja w wiedzy twierdzeniowej	314
Partycypacja w wiedzy praktycznej	332
Konkluzje	334
Słownik <i>Total Participation Management</i>	337
Załącznik. Kwestionariusz poziomu pełnej partycypacji	349
Indeks	351