

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1	
Zarządzanie wobec wyzwań przyszłości	19
1.1. Koncepcje leżące u podłoża efektywności zarządzania organizacjami	19
1.2. Nowoczesne paradygmaty zarządzania	42
1.2.1. Interesariusze	44
1.2.2. Rola najwyższego kierownictwa w kreowaniu efektywnej organizacji	46
1.2.3. Praca zespołowa	47
1.2.4. Innowacje i doskonalenie organizacji	48
1.2.5. Cele organizacji, metody ich realizacji oraz mierniki w procesie doskonalenia	49
1.3. Triple bottom line i inne koncepcje sustainability	56
1.4. Społeczna odpowiedzialność biznesu	80
1.5. Zarządzanie systemowe	87
1.6. Zarządzanie holistyczne	91
Rozdział 2	
Wybrane systemy zarządzania oraz ich efektywność	97
2.1. Trendy w zarządzaniu a rozwiązania systemowe	97
2.2. Efektywność wybranych systemów zarządzania w ujęciu makroekonomicznym	99
2.3. Perspektywy rozwoju oraz efektywność wybranych systemów zarządzania w ujęciu mikroekonomicznym	102
2.3.1. Zarządzanie jakością	102
2.3.2. Zarządzanie środowiskiem	127
2.3.3. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy	151

Rozdział 3**Doskonalenie i efektywność organizacji w kontekście sustainability**

3.1. Istota pomiaru efektywności organizacji	165
3.2. Korzyści i trudności z wdrożenia systemu pomiaru efektywności organizacji	169
3.3. System pomiaru efektywności organizacji	174
3.3.1. Ewolucja pomiaru efektywności	174
3.3.2. Kluczowe koncepcje pomiaru efektywności	183
3.4. Zasady sustainability a skuteczność organizacji	217
3.4.1. Jonson & Johnson	219
3.4.2. SAP AG	222
3.4.3. Intel Corporation	225
3.4.4. BMW	227
3.4.5. Minnesota Mining and Manufacturing Company	231

Rozdział 4**Model Strategic Holistic Performance Development and Improvement (S-HPD&I)**

4.1. Metodyka badań empirycznych	235
4.1.1. Przedmiot i zakres badania	236
4.1.2. Cele badania	236
4.1.3. Problemy badawcze	237
4.1.4. Hipotezy badawcze	237
4.1.5. Przedstawienie procesu badawczego	237
4.1.6. Dobór i charakterystyka próby badawczej	244
4.2. Założenia modelu S-HPD&I	247
4.3. Metodyka opracowywania i wizualizacji modelu S-HPD&I	248
4.4. Model S-HPD&I	253
4.4.1. Faza 1 – Określenie wymagań interesariuszy i uwarunkowań wewnątrzorganizacyjnych	255
4.4.2. Faza 2 – Określenie celów i mierników sprawności	257
4.4.3. Faza 3 – Realizacja, kontrola i doskonalenie	262

Rozdział 5**Analiza luki zarządzania według modelu S-HPD&I oraz wyniki badań empirycznych**

5.1. Założenia metodyczne badania analizy luki zarządzania	265
5.2. Faza 1 – Określenie wymagań interesariuszy i uwarunkowań wewnątrzorganizacyjnych	267
5.3. Faza 2 – Określenie celów i mierników sprawności	269
5.3.1. C_{01} – Przetrwanie i rozwój organizacji	272
5.3.2. C_{02} – Wzajemnie korzystne relacje z inwestorami	274
5.3.3. C_{03} – Zrównoważona wartość rynkowa	303
5.3.4. C_{04} – Zrównoważona wartość niematerialna	304

5.3.5.	C ₀₅ – Zrównoważona wartość materialna	309
5.3.6.	C ₀₆ – C ₀₈ Cele sustainability	314
5.3.7.	C ₀₉ – Wysoka efektywność organizacyjna	314
5.3.8.	C ₁₀ – Wzajemnie korzystne relacje z klientami	316
5.3.9.	C ₁₁ – Wzajemnie korzystne relacje z pracownikami	333
5.3.10.	C ₁₂ – Wzajemnie korzystne relacje z zarządem	347
5.3.11.	C ₁₃ – Wzajemnie korzystne relacje z dostawcami i partnerami strategicznymi	350
5.3.12.	C ₁₄ – Wzajemnie korzystne relacje z ustawodawcami	363
5.3.13.	C ₁₅ – Wzajemnie korzystne relacje ze społeczeństwem	371
5.3.14.	C ₁₆ – Minimalizacja wpływu na środowisko	377
5.3.15.	C ₁₇ – Spełnione wymagania norm i kodeksów fakultatywnych	380
5.3.16.	C ₁₈ – Spełnione oczekiwania pozostałych interesariuszy	381
5.4.	Faza 3 – Realizacja, kontrola i doskonalenie	381
5.4.1.	P ₁ – Analizowanie wymagań, uwarunkowań i celów	384
5.4.2.	P ₂ – Formułowanie wizji, misji i strategii oraz mierników i wskaźników	384
5.4.3.	P ₃ – Projektowanie procesów głównych, pomocniczych i ładu korporacyjnego	387
5.4.4.	P ₄ – Wsparcie realizacji strategii poprzez zabezpieczenie odpowiednich zasobów	387
5.4.5.	P ₅ – Realizacja strategii i planów szczegółowych	389
5.4.6.	P ₆ – Pomiar i analizowanie	390
5.4.7.	P ₇ – Przywództwo	391
5.4.8.	P ₈ – Zarządzanie wiedzą	392
5.4.9.	P ₉ – Integracja systemów zarządzania	394
5.4.10.	CI – Ciągłe doskonalenie	396
5.4.11.	RA – Analiza ryzyka	399
5.5.	Określenie krytycznych zmiennych dla doskonalenia organizacji w kontekście sustainability	400
5.6.	Możliwości zastosowania modelu S–HPD&I w praktyce	404
5.7.	Zgodność modelu z wytycznymi odnośnie do koncepcji doskonalenia i pomiaru efektywności	408
Zakończenie		415
Aneks		421
A.1.	Kwerendy	421
A.2.	Eksploracja trendu	422
A.3.	Analiza korelacji	425
A.4.	Wspomagane badania metodą CAWI	426
A.5.	Arkusz analityczny	427
A.6.	Metoda relatywnej oceny	428
A.7.	Metoda delficka	429

A.8. Ocena jakości skali	430
A.9. Chmura tagów	431
A.10. Analiza luki zarządzania	433
A.11. Dwustopniowe grupowanie	434
A.12. Systemy alternatywne względem wymagań standardu ISO 9001	437
A.13. Branżowe aplikacje systemów zarządzania jakością	440
A.14. Systemy alternatywne względem wymagań standardu ISO 14001 oraz EMAS i oznakowania środowiskowe	447
A.15. Systemy alternatywne względem wymagań standardu BS OHSAS 18001	455
 Bibliografia	 457
 Spis rysunków	 487
 Spis tabel	 492
 Spis wzorów	 495