

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
1. UWARUNKOWANIA FUNKCJONOWANIA WSPÓŁCZESNYCH ORGANIZACJI.....	17
1.1. Kontekst teoretyczny i praktyczny	18
1.2. Kultura organizacji	28
1.3. Etyka prowadzonej działalności.....	37
2. IMPLIKACJE ODDZIAŁYWANIA NA PERSONEL	45
2.1. Konieczność zmian kompetencji.....	45
2.2. Strategie oddziaływania na personel.....	50
2.2.1. Kwestie ogólne	50
2.2.2. Paradygmaty współpracy z personelem	53
2.3. Decyzje personalne w procesie dowodzenia (zarządzania) organizacją zhierarchizowaną	60
3. POZYSKIWANIE PERSONELU	71
3.1. Marketing kadrowy.....	72
3.2. Planowanie.....	76
3.3. Proces rekrutacji	81
3.4. Selekcja kandydatów	89
3.5. Rozwiązania alternatywne.....	96
4. WPROWADZANIE DO PRACY	101
4.1. Trudne początki.....	102
4.2. Tworzenie zespołów i grup społecznych	108
4.3. Zachowania w zespole (grupie)	118
4.4. Jak przeciwdziałać niekorzystnym zjawiskom?.....	123
5. MOTYWOWANIE PERSONELU	127
5.1. Istota i źródła motywacji	128
5.2. Uwarunkowania systemu motywacyjnego.....	137

5.3. Wybrane teorie i koncepcje motywacyjne.....	157
5.4. Zróżnicowane funkcje motywatorów.....	165
5.5. Refleksje końcowe	172
6. OCENIANIE PERSONELU	179
6.1. Ogólne założenia	180
6.2. Proces oceniania.....	186
6.3. Błędy popełniane przy ocenianiu	194
6.4. Wykorzystanie wyników oceniania	196
7. REFLEKSJE ZWIĄZANE Z WYNAGRADZANIEM PERSONELU ...	201
7.1. Założenia systemu wynagrodzeń	201
7.2. Dodatkowe świadczenia niefinansowe.....	212
8. DYLEMATY ROZWOJU ZAWODOWEGO.....	215
8.1. Potrzeba inwestowania w personel	216
8.2. Diagnoza potencjału zawodowego i jej implikacje.....	221
8.3. Kilka wskazówek praktycznych	226
8.4. Uwarunkowania kariery	237
8.4.1. Planowanie kariery.....	239
8.4.2. Modele karier.....	242
8.5. Podsumowanie	246
9. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA	247
9.1. Moda czy konieczność?.....	247
9.2. Determinanty systemu innowacyjno-partycypacyjnego.....	254
10. PERSONEL W PROCESIE PRZEOBRAŹEŃ	261
10.1. Zmiany a ludzie	262
10.2. Nie tylko czarny scenariusz przeobrażeń	273
ZAKOŃCZENIE	289
BIBLIOGRAFIA	291