
Spis treści

Podziękowania	8
O autorkach	9
Wstęp	11
Jak korzystać z zestawu narzędzi	15
CZĘŚĆ 1. PODSTAWY ZAANGAŻOWANIA.....	17
Część 1.1. Moduł 1 – biznesowe uzasadnienie zaangażowania	
pracowników	19
Narzędzie 1. Jak inni uzasadniają potrzebę zaangażowania?	21
Narzędzie 2. Parametry oceny.....	31
Część 1.2. Moduł 2 – określenie punktu wyjścia	51
Narzędzie 3. Zbieranie danych na temat zaangażowania	53
Narzędzie 4. Tworzenie kwestionariusza oceny zaangażowania	57
Narzędzie 5. Badanie opinii pracowników	67
Narzędzie 6. Wywiad z przełożonymi	73
Narzędzie 7. Badanie opinii klientów	79
Część 1.3. Moduł 3 – wyjaśnienie podstaw zaangażowania	87
Narzędzie 8. Określenie celów przedsiębiorstwa	89
Narzędzie 9. Pułapki, których należy unikać	93
Narzędzie 10. Rola wartości	99
Narzędzie 11. Tworzenie deklaracji systemu wartości	107
Narzędzie 12. Określenie oczekiwań pracodawcy względem pracowników	111
Narzędzie 13. Zrozumienie oczekiwań pracowników względem pracodawcy	117
CZĘŚĆ 2. OKREŚLENIE STRATEGII SUKCESU	125
Część 2.1. Zespoły i ich rola w procesie budowania zaangażowania	127
Narzędzie 14. Zmotywowany członek zespołu	129
Narzędzie 15. Zespoły samozarządzające	135

Narzędzie 16. Zespoły wirtualne	139
Narzędzie 17. Ocena pracy zespołu.	149
Narzędzie 18. Skuteczne strategie pracy zespołowej	155
Narzędzie 19. Strategie radzenia sobie ze stresem – zespoły pod presją	161
Narzędzie 20. Rozrywka w pracy	167
Część 2.2. Wpływ przełożonego na zaangażowanie pracowników	171
Narzędzie 21. Inspirowanie pracowników – model Blooma	173
Narzędzie 22. Budowanie marki przywództwa dla wzrostu zaangażowania	179
Narzędzie 23. Kluczowe zachowania kadry kierowniczej w procesie budowy zaangażowania	187
Narzędzie 24. Zarządzanie motywacją w celu zwiększenia zaangażowania...	193
Narzędzie 25. Zespół kierowniczy najwyższego szczebla a zaangażowanie pracowników	203
Narzędzie 26. Zachowania szkodzące zaangażowaniu	209
Narzędzie 27. Podtrzymywanie motywacji i zaangażowania w zespołach oraz zarządzanie w okresach silnej presji.	215
Część 2.3. Angażowanie interesariuszy.	219
Narzędzie 28. Identyfikowanie kluczowych relacji i obszarów zaangażowania	221
Narzędzie 29. „Głos” pracowników	229
CZĘŚĆ 3. PRZEJŚCIE DO DZIAŁAŃ – ETAP REALIZACJI	235
Część 3.1. Wyjaśnienie „kontraktu” zatrudnienia.	237
Narzędzie 30. Definicja uczciwego dnia pracy.	239
Narzędzie 31. Czynniki budujące zaangażowanie	245
Narzędzie 32. Tworzenie deklaracji „całkowitego wynagrodzenia” i jej związek z zaangażowaniem	251
Część 3.2. Rekrutacja nastawiona na zaangażowanie.	259
Narzędzie 33. Czy istnieje „właściwy” typ pracownika?	261
Narzędzie 34. Czego warto szukać u potencjalnego kandydata do pracy?...	267
Narzędzie 35. Czego użyć do oceny kandydata, szukając atrybutów zwiększających zaangażowanie pracowników?	271
Narzędzie 36. Opis stanowiska pracy	277
Narzędzie 37. Różnice indywidualne	281
Część 3.3. Nagradzanie i wyrażanie uznania w ramach budowania zaangażowania	285
Narzędzie 38. Przegląd różnych metod i rodzajów nagradzania oraz ich wpływ na zaangażowanie – które z nich motywują?	287
Narzędzie 39. Rola zarządzania wynikami i jego związek z zaangażowaniem	293
Narzędzie 40. Rola kompetencji w obszarze zaangażowania	297

Narzędzie 41. Radzenie sobie ze słabymi wynikami przy jednoczesnym zachowaniu wysokiego poziomu zaangażowania	303
Narzędzie 42. Zaangażowanie osób, które uniknęły zwolnień	309
Narzędzie 43. Wyrażanie uznania i jego związek z zaangażowaniem	315
Część 3.4. Komunikacja nastawiona na zaangażowanie	321
Narzędzie 44. Metody i techniki komunikowania celów i oczekiwań	323
Narzędzie 45. Usprawnianie kanałów i procesów komunikacyjnych	333
Narzędzie 46. Współpraca i komunikacja z przedstawicielami pracowników	341
Narzędzie 47. Komunikacja w sytuacji kryzysowej	345
CZĘŚĆ 4. NAUKA I ZAANGAŻOWANIE	351
Część 4.1. Warunki zaangażowania	353
Narzędzie 48. Ocena zewnętrzna metodą scenariuszy	355
Narzędzie 49. Koncentracja na wewnętrznych procesach	365
Część 4.2. Zaangażowane przedsiębiorstwo	367
Narzędzie 50. Zaangażowane przedsiębiorstwo to przedsiębiorstwo, które się uczy	369
Narzędzie 51. Podejście przedsiębiorstwa do nauki i rozwoju	371
Część 4.3. Zaangażowana jednostka	375
Narzędzie 52. Wdrożenie i zaangażowanie	377
Narzędzie 53. Praca ze strefami komfortu – zdolność uczenia się	383
Narzędzie 54. Jak osiągnąć stan przepływu (<i>flow</i>)?	387
Narzędzie 55. Cykle energetyczne	391
Narzędzie 56. Czy dbamy o zadowolenie „pokolenia Milenium”?	395
Narzędzie 57. Rozwój kadry kierowniczej w celu zwiększenia zaangażowania	397
Narzędzie 58. Narzędzie samooceny zdolności kierowniczych	403
Bibliografia	407