

Spis treści

Wprowadzenie

(Stanisława Sokołowska)

9

Rozdział I

Postawy pracowników wobec zmian

(Stanisława Sokołowska)

15

- 1.1. Przyczyny występowania zmian w organizacji 15
- 1.2. Istota i determinanty wybranych pozytywnych postaw pracowników
względem zmian 17
- 1.3. Wybrane negatywne postawy pracowników względem zmian
– istota i uwarunkowania 21
- 1.4. Wdrażanie zmiany w organizacji – wybrane zagadnienia 24
- Bibliografia 26

Rozdział II

Koncepcje organizacji nastawione na rozwój i wykorzystanie potencjału pracowników

30

- 2.1. Zarządzanie wiedzą 30
 - (Agnieszka Krawczyk-Soltys)
 - 2.1.1. Wiedza jako przedmiot zarządzania – jej cechy i typologie 30
 - 2.1.2. Zarządzanie wiedzą – interpretacja pojęcia 36
 - 2.1.3. System zarządzania wiedzą 38
 - 2.1.4. Procesy zarządzania wiedzą 40
 - 2.1.5. Modele zarządzania wiedzą 44

2.1.6. Strategie zorientowane na wiedzę	45
2.1.7. Zarządzanie wiedzą – korzyści i bariery	50
2.1.8. Podsumowanie	51
Bibliografia	52
2.2. Organizacja ucząca się i organizacja inteligentna (Agnieszka Krawczyk-Soltys)	57
2.2.1. Organizacyjne uczenie się	57
2.2.2. Organizacja ucząca się – interpretacja pojęcia	61
2.2.3. Cechy organizacji uczącej się	63
2.2.4. Fazy kształtowania organizacji uczącej się	64
2.2.5. Organizacja inteligentna – interpretacja pojęcia	68
2.2.6. Cechy organizacji inteligentnej	69
2.2.7. Czynniki warunkujące funkcjonowanie organizacji inteligentnej	71
2.2.8. Organizacja ucząca się a organizacja inteligentna	74
2.2.9. Podsumowanie	76
Bibliografia	77
2.3. Organizacja twórcza (Paweł Szewiec)	80
2.3.1. Istota twórczości i organizacji twórczej	80
2.3.2. Teorie twórczości organizacji	83
2.3.3. Cechy twórczych pracowników	87
2.3.4. Grupowe i organizacyjne uwarunkowania twórczości	92
2.3.5. Systemy racjonalizatorskie	97
2.3.6. Trening twórczości – typy i skuteczność	99
2.3.7. Burza mózgów – istota i skuteczność	100
Bibliografia	103

Rozdział III

Metody zarządzania wywołujące zmiany w potencjale społecznym organizacji

3.1. Reengineering (Anna Mijał)	108
3.1.1. Istota reengineeringu i jego podstawowe założenia	108
3.1.2. Historia powstania reengineeringu i warunki jego kształtowania	112
3.1.3. Cechy i zasady reengineeringu	115
3.1.4. Metodyka reengineeringu	121
3.1.5. Korzyści wdrożenia koncepcji reengineeringu	128
3.1.6. Mankamenty reengineeringu	130
Bibliografia	135

3.2. Lean management	
(Anna Mijal)	138
3.2.1. Pojęcie i historia powstania lean managementu	138
3.2.2. Główne cele i przesłanki stosowania koncepcji lean management	143
3.2.3. Zasady i metodyka stosowania koncepcji lean management	146
3.2.4. Korzyści stosowania koncepcji lean management	152
3.2.5. Ograniczenia stosowania koncepcji lean management	154
Bibliografia	159
3.3. Outsourcing	
(Laura Płatkowska-Prokopczyk)	161
3.3.1. Geneza outsourcingu	161
3.3.2. Pojęcie i zakres outsourcingu	165
3.3.3. Metodyka outsourcingu	172
3.3.4. Zalety i wady oraz dalsze kierunki rozwoju outsourcingu	177
Bibliografia	183
3.4. Downsizing	
(Paweł Szwiec)	185
3.4.1. Istota downsizingu	185
3.4.2. Czynniki wpływające na decyzję o wdrożeniu downsizingu	186
3.4.3. Wpływ downsizingu na organizację	187
3.4.4. Wpływ downsizingu na pracowników	191
3.4.5. Sposoby ograniczania negatywnych skutków wdrożenia downsizingu	196
Bibliografia	199

Rozdział IV

Benchmarking jako metoda wzorowania się na innych

(Laura Płatkowska-Prokopczyk)	204
4.1. Geneza benchmarkingu	204
4.2. Pojęcie i zakres benchmarkingu	207
4.3. Metodyka benchmarkingu	218
4.4. Rozwój benchmarkingu	222
Bibliografia	227

Spis tabel i rysunków	229
------------------------------	-----