

Spis treści

Od zespołu redaktorów polskich
Od zespołu redaktorów czwartego wydania polskiego
Przedmowa do wydania polskiego
Przedmowa do pierwszego wydania
Przedmowa do piątego wydania

Część I: Zarządzanie. Wprowadzenie i rozwój historyczny

1. Menedżer i zarządzanie

1.1. Co to znaczy zarządzanie?
1.2. Funkcje zarządzania w zarysie
1.3. Zadania i faktyczne czynności menedżerów
1.4. Role i funkcje zarządzania
1.5. Funkcje i zdolności
Pytania do dyskusji
Studium przypadku
Bibliografia
Wskazówki bibliograficzne

2. Historia idei zarządzania - ewolucja poglądów

2.1. Klasycy zarządzania
2.2. Szkoła zachowań
2.3. Szkoła matematyczna
2.4. Podejście systemowe
2.5. Status i usytuowanie dyscypliny
Pytania do dyskusji
Studium przypadku
Bibliografia
Wskazówki bibliograficzne

Część II: Konceptyjne podstawy urządzania

3. Rola zarządzania w gospodarce rynkowej

3.1. Otoczenie przedsiębiorstwa
3.2. Koordynacja działań w gospodarce
3.2.1. Dwa typy działań
3.2.2. Działanie zorientowane na porozumienie
3.2.3. Działanie zorientowane na wynik
3.3. Zarządzanie jako działanie zorientowane na wynik
3.3.1. Kontraktowy model przedsiębiorstwa jako podstawa działania zorientowanego na wynik
3.3.2. Kontraktowy model przedsiębiorstwa i system cen
3.3.3. Krytyka empirycznych założeń kontraktowego modelu przedsiębiorstwa
3.3.3.1. Efekty zewnętrzne
3.3.3.2. Procesy wykorzystywania władzy w gospodarce
3.3.3.3. Rozdział własności od dysponowania nią

3.3.3.4. Wnioski

3.4. Zasądzanie jako działanie zorientowane na porozumienie

3.4.1. Połączenie prawa i etyki przedsiębiorstwa

3.4.2. Zarządzanie a ustawy pośrednio powiązane z działaniem na porozumienie

3.4.2.1. Zewnętrzne i wewnętrzne podejścia do rozważań

3.4.2.2. Zewnętrzne restrykcje wobec działania menedżerów

3.4.2.3. Modyfikacje wewnętrznego procesu decyzyjnego

3.4.3. Zasądzanie i etyka (etyka przedsiębiorstwa)

3.4.4. Współpraca państwa i gospodarki: amerykańskie wytyczne zwalczania przestępczości gospodarczej

3.5. O relacji działań zorientowanych na wynik i porozumienie

3.5.1. W kontekście globalizacji gospodarki

3.5.2. W procesie zarządzania

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

4. Proces zasądzania w systemach działania

4.1. Idea zdeterminowanego planem kierowania przedsiębiorstwem i jej krytyka

4.2. Teoretyczne podstawy systemu kierowania przedsiębiorstwem

4.2.1. Różnica system-otoczenie jako punkt odniesienia

4.2.2. Samozłożoność systemu

4.2.3. Zagadnienia otwarte

4.3. Proces zasądzania w systemie działania "przedsiębiorstwo"

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

Część III: Planowanie i kontrola

5. Planowanie strategiczne i kontrola strategiczna. Uwagi wstępne

5.1. Strategie przedsiębiorstwa - pojęcia podstawowe

5.2. Elementy i tok postępowania w zasądzaniu strategicznym

5.3. Analiza otoczenia

5.3.1. Otoczenie dalsze

5.3.2. Otoczenie bliższe - analiza domeny

5.4. Analiza przedsiębiorstwa - mocne i słabe strony (siły i słabości)

5.4.1. Perspektywa wewnątrzno-zewnętrzna

5.4.2. Perspektywa zewnętrzno-wewnętrzna

5.5. Opcje strategiczne

5.5.1. Formułowanie alternatyw

5.5.2. Opcje strategiczne na szczeblu domeny

5.5.3. Opcje strategiczne na szczeblu przedsiębiorstwa

5.5.3.1. Dywersyfikacja

5.5.3.2. Strategie portfolio

5.5.3.3. Internacjonalizacja i globalizacja

- 5.5.3.4. Rdzenne kompetencje
- 5.6. Wybór strategiczny
- 5.7. Planowanie implementacji strategii
 - 5.7.1. Programy strategiczne
 - 5.7.2. Systemy kierowania i organizacji
 - 5.7.3. Strategiczna polityka kadrowa
- 5.8. Kontrola strategiczna
 - 5.8.1. Niepewność i złożoność
 - 5.8.2. Typy kontroli strategicznej
 - 5.8.3. Organizacja kontroli strategicznej
- Pytania do dyskusji
- Studium przypadku
- Bibliografia
- Wskazówki bibliograficzne

6. Planowanie operatywne i kontrola

- 6.1. Związki między systemami planowania operatywnego i strategicznego
- 6.2. Charakterystyczne cechy planowania operatywnego
 - 6.2.1. Rodzaje planów operatywnych
 - 6.2.1.1. Rola planów operatywnych w przekształcaniu strategii i zapewnieniu istnienia systemu
 - 6.2.1.2. Plany procesów realnych
 - 6.2.1.3. Plany procesów finansowych
 - 6.2.1.4. Plany projektów operatywnych i strategicznych
 - 6.2.2. Przegląd systemu planów operatywnych
 - 6.2.3. Wzajemne zależności planów
 - 6.2.4. Planowanie operatywne w warunkach niepewności
 - 6.2.4.1. Sytuacje planowania w warunkach niepewności
 - 6.2.4.2. Postępowanie w warunkach niepewności
- 6.3. Wybrane modele planowania operatywnego
 - 6.3.1. Budowa modeli planowania
- 6.4. Przekształcanie planów w budżety
 - 6.4.1. Budżety jako narzędzia kierowania
 - 6.4.1.1. Pojęcie budżetu
 - 6.4.1.2. Funkcje i dysfunkcje budżetów
 - 6.4.2. Rodzaje budżetów
 - 6.4.3. Proces budżetowania
- 6.5. Kontrola operatywna
 - 6.5.1. Kontrola operatywna jako sprzężenie zwrotne - kontrola adaptacyjna
 - 6.5.2. Proces kontroli
 - 6.5.3. Kontrola w skali domeny
 - 6.5.3.1. Kontrola operatywnych planów standardowych
 - 6.5.3.2. Operatywna kontrola projektów jako przypadek szczególny
 - 6.5.4. Kontrola w skali przedsiębiorstwa
- 6.6. Informatyczne wspieranie kierowania przedsiębiorstwem: komputerowo wspomagane systemy informacyjne
- Pytania do dyskusji
- Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

Część IV: Organizacja i kierowanie (w węższym znaczeniu)

7. Kształtowanie struktur organizacyjnych

7.1. Podstawy teoretyczne

7.2. Co to znaczy organizować?

7.3. Różnicowanie organizacyjne

7.3.1. Analiza zadań

7.3.2. Formy organizacyjnego podziału pracy

7.3.2.1. Organizowanie według sposobów wykonania

7.3.2.2 Organizowanie według obiektów

7.3.3. Organizatorski podział procesu decyzyjnego

7.4. Integracja organizacyjna

7.4.1. Uzgadnianie przez hierarchię

7.4.2 Uzgadnianie przez programy

7.4.3. Reguły samouzgadniania

7.4.3.1. Spontaniczne samouzgadnianie

7.4.3.2 Organizatorskie samouzgadnianie

7.4.4. Integracja procesu

7.5. Czynniki oddziałujące na kształtowanie organizacji

7.5.1. Otoczenie

7.5.2. Technologia

7.5.3. Cykl życia

7.5.4. Ludzie

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

8. Zmiany organizacyjne

8.1. Wprowadzanie zmian poprzez nakazy

8.2 Opór wobec zmian

8.3. Rozwój organizacyjny

8.3.1. Tło historyczne

8.3.2. Schemat skutecznych procesów zmian

8.3.3. Modele interwencyjne

8.3.4. Krytyka nurtu rozwoju organizacyjnego

8.4. Organizacyjne uczenie się jako rozszerzona teoria zmiany organizacyjnej

8.4.1. Od indywidualnego do organizacyjnego uczenia się

8.4.2. Organizacyjne uczenie się z punktu widzenia teorii systemów

8.4.3. Płaszczyzny uczenia się

8.4.4. Sposoby uczenia się

8.4.5. Zarządzanie wiedzą

8.4.6. Permanentna zmiana i nieuczenie się

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

9. Jednostka w organizacji: motywacja i zachowanie

9.1. Motywacja i teorie motywacji

9.2. Poznawcze teorie decyzji. Model oczekiwanej wartości Vrooma

9.3. Teorie samoregulacji

9.4. Teorie potrzeb

9.4.1. Hierarchia potrzeb według Masłowa

9.4.2. Model motywacji Richardsa i Greenlawa

9.4.3. Dwuczynnikowa teoria Herzberga

9.4.4. Zadowolenie z pracy i motywacja

9.5. Motywująca organizacja pracy

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

10. Grupa w organizacji - zachowania grupowe

10.1. Pojęcie i formy grup

10.2. Procesy i struktury w grupach

10.3. Zmienne wejścia

10.4. Zmienne dynamiczne - kształtowanie się i rozwój grupy

10.4.1. Zwartość (spójność) grupy

10.4.2. Normy i standardy

10.4.3. Wewnętrzne struktury społeczne grupy

10.4.4. Kolektywne wzorce działania

10.5. Wyniki działania grupy

10.6. Interakcja w czasie

10.7. Stosunki między grupami

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

11. Przełożony w organizacji - zachowanie przełożonego

11.1. O teorii przywództwa

11.2. Przywództwo i cechy przywódcze (teoria cech)

11.3. Przywództwo jako proces oddziaływania

11.3.1. Przywództwo jako próba ukierunkowanego oddziaływania społecznego

11.3.2. Model procesu oddziaływania

11.3.3. Możliwości oddziaływania

11.4. Dynamika procesu kierowania: Teoria tożsamości

11.5. Style kierowania i efektywność zachowania

11.5.1. Autokratyczny i demokratyczny styl kierowania

11.5.2. Inne koncepcje stylów kierowania

- 11.5.3. Koncepcje dwuwymiarowe
- 11.6. Sytuacyjne teorie kierowania
 - 11.6.1. Model moderatora
 - 11.6.1.1. Model sytuacyjny Fiedlera
 - 11.6.1.2. Sytuacyjna teoria kierowania
 - 11.6.2. Koncepcja analizy sytuacyjnej - model Vrooma-Yettona
 - 11.6.3. Podejście instrumentalne: teoria drogi-celu
 - 11.6.4. Zagadnienia otwarte i nowe perspektywy
- Pytania do dyskusji
- Studium przypadku
- Bibliografia
- Wskazówki bibliograficzne

12. Kultura przedsiębiorstwa

- 12.1. Pojęcie i znaczenie kultury przedsiębiorstwa
- 12.2. Wewnętrzna struktura kultury przedsiębiorstwa
- 12.3. Typy kultur
- 12.4. Kultury silne i słabe
- 12.5. Kultury przedsiębiorstwa i subkultury
- 12.6. Ekonomiczne znaczenie kultur przedsiębiorstwa
 - 12.6.1. Efekty pozytywne
 - 12.6.2. Efekty negatywne
 - 12.6.3. Silne kultury przedsiębiorstwa a innowacje
- 12.7. Zmiana kultury w organizacjach
- 12.8. Kultura przedsiębiorstwa w kontekście międzynarodowym
- Pytania do dyskusji
- Studium przypadku
- Bibliografia
- Wskazówki bibliograficzne

Część V: Zapewnienie obsady kadrowej

Uwagi wstępne. Zapewnienie obsady kadrowej jako funkcja kierownicza i rzeczowa

Bibliografia

13. Dobór kadr

- 13.1. Zakres doboru
- 13.2. Instrumenty i proces doboru kadr
 - 13.2.1. Spojrzenie ogólne
 - 13.2.2. Analiza dokumentów kandydata
 - 13.2.3. Wywiady selekcyjne
 - 13.2.4. Testy
 - 13.2.5. Ośrodek ocen (Assessment-Center)
- 13.3. Uwarunkowania prawne
- 13.4. Dobór kadr w perspektywie "wykonywania" i "otwarcia"
- Pytania do dyskusji
- Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

14. Ocena i rozwój pracowników

14.1. Wprowadzenie

14.2 Cele oceny pracowników

14.3. Koncepcje oceny pracowników

14.3.1. Koncepcja oceny według czynności

14.3.2. Koncepcja oceny według wyniku

14.3.3. Kształtowanie procesu oceny zamiast optymalizacji metod

14.4. Rozmowa oceniająca

14.5. Ogólne problemy oceny pracowników

14.6. Ocena przełożonych

14.7. Rozwój pracowników

14.8. Ocena i rozwój pracowników w perspektywie "wykonywania" i "otwarcia"

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne

15. Wynagradzanie

15.1. Wynagradzanie jako zadanie kierownicze

15.2. Podstawy różnicowania wynagrodzeń

15.2.1. Przegląd zagadnień

15.2.2. Różnicowanie stawek płac

15.2.3. Różnicowanie wynagrodzeń za pomocą form płac

15.3. Zmiany w wynagradzaniu

15.4. Wynagrodzenie i motywacja

15.5. Wynagradzanie a zadowolenie z płacy

15.5.1. Wyznaczniki zadowolenia z płacy

15.5.2. Konstatacje empiryczne

Pytania do dyskusji

Studium przypadku

Bibliografia

Wskazówki bibliograficzne