

SPIS TREŚCI

Przedmowa	9
------------------------	----------

CZĘŚĆ I

Humanistyczny kontekst pracy lekarza i pielęgniarki w zakładzie opieki zdrowotnej	13
--	-----------

Rozdział 1

Psychologiczne koncepcje człowieka. Ewolucja koncepcji organizacji w kierunku organizacji usługowej	15
1.1. Psychologiczne koncepcje człowieka	15
1.1.1. Koncepcja behawiorystyczna.....	16
1.1.2. Koncepcja psychodynamiczna.....	20
1.1.3. Koncepcja poznawcza	24
1.1.4. Humanistyczna koncepcja człowieka	30
1.1.5. Koncepcja psychologii pozytywnej	34
1.2. Zastosowanie psychologicznych koncepcji człowieka w praktyce lekarsko-pielęgniarskiej i w zarządzaniu ludźmi	37
1.3. Dynamika koncepcji organizacji w nauce organizacji i zarządzania.....	47
1.3.1. Naukowa organizacja pracy.....	48
1.3.2. Szkoła stosunków międzyludzkich.....	49
1.3.3. Szkoła stosunków społecznych	50
1.3.4. Szkoła zasobów ludzkich	50
1.3.5. Propozycja nowego spojrzenia na człowieka w organizacji. Wizja organizacji usługowej	52

Rozdział 2

Etyczno-filozoficzne i psychologiczne aspekty pracy lekarza i pielęgniarki.....	55
2.1. Etyczne problemy praktyki lekarskiej i pielęgniarskiej.....	55
2.2. Dynamika potrzeb człowieka w kontekście relacji pacjent – lekarz, pacjent – pielęgniarka.....	67
2.3. Filozoficzne aspekty motywacji i poczucia sensu wykonywanej pracy w zawodach medycznych	79

CZĘŚĆ II

Nowa strategia zarządzania zasobami ludzkimi w służbach publicznych, w szczególności w systemie opieki zdrowotnej	95
--	----

Rozdział 3

Zarządzanie zakładami opieki zdrowotnej jako organizacją służb publicznych	97
3.1. Specyfika usług medycznych.....	97
3.2. Publiczna służba zdrowia jako organizacja i instytucja.....	101
3.2.1. Cechy publicznego zakładu opieki zdrowotnej jako organizacji publicznej i instytucji społecznej	102
3.2.2. Kierowanie w organizacjach służb publicznych: administrowanie czy zarządzanie?.....	107
3.3. Zarządzanie w organizacjach służb publicznych, w szczególności w zakładach opieki zdrowotnej	110

Rozdział 4

Zarządzanie zasobami ludzkimi w zakładach opieki zdrowotnej. Planowanie pracy i zarządzanie personelem	113
4.1. Geneza zarządzania zasobami ludzkimi.....	113
4.1.1. Pojęcie, cel i zasady zarządzania zasobami ludzkimi	114
4.1.2. Zadania, funkcje oraz czynniki zarządzania zasobami ludzkimi ..	119
4.2. Misja zakładu opieki zdrowotnej i planowanie jego pracy	122
4.3. Strategia zarządzania personelem medycznym	123
4.3.1. Specyfika doboru kadr do zakładów opieki zdrowotnej	125
4.3.2. Motywowanie w systemie opieki zdrowotnej.....	126
4.3.3. Zarządzanie rozwojem zawodowym w zawodach medycznych.....	132
4.4. Zarządzanie personelem zaplecza	139

Rozdział 5

Kierunki zmian w przewodzeniu ludźmi – propozycje dla zakładów opieki zdrowotnej	141
5.1. Istota przywództwa.....	141
5.1.1. Teoretyczne przesłanki modelu menedżera przywódcy	143
5.1.2. Skuteczne zarządzanie zespołem pracowniczym w organizacjach non-profit.....	151
5.2. Kultura organizacyjna jako czynnik oddziałujący na sprawność zarządzania zespołami pracowniczymi w zakładach opieki zdrowotnej	155
5.2.1. Tolerancja niepewności w relacjach władzy	156
5.2.2. Tolerancja niepewności we wzorcach zachowań zespołów pracowniczych.....	157

5.3. Deinfluentyzacja jako proces świadomego pozbawiania się wpływu przez kierownika na rzecz zespołu pracowniczego.....	159
5.4. Koncepcja autentycznego przywództwa.....	162

CZĘŚĆ III

Instrumenty i aplikacyjne aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w zakładach opieki zdrowotnej	169
--	-----

Rozdział 6

Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy w zawodach medycznych	171
6.1. Rekrutacja pracowników jako element funkcji personalnej zakładu opieki zdrowotnej.....	171
6.2. Czynniki kształtujące podejście do rekrutacji.....	175
6.3. Rodzaje rekrutacji.....	183
6.3.1. Rekrutacja szeroka i segmentowa	183
6.3.2. Rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna	185
6.3.2.1. Formy rekrutacji zewnętrznej.....	185
6.3.2.2. Formy rekrutacji wewnętrznej.....	186
6.4. Derekrutacja	188
6.5. Selekcja	189
6.5.1. Istota i zadania selekcji.....	189
6.5.2. Techniki selekcji	191
6.5.3. Dokumenty aplikacyjne	192
6.5.4. Referencje.....	198
6.5.5. Wywiady	200
6.5.6. Testy selekcyjne	210
6.5.7. Testy zdolności.....	212
6.5.8. Próbkę pracy i symulacje pracy.....	213
6.5.9. Testy medyczne.....	214
6.5.10. Testy psychologiczne.....	215
6.5.11. <i>Assessment Center</i> (AC – ocena zintegrowana)	223

Rozdział 7

Motywowanie do pracy w zespole pracowniczym w zakładach opieki zdrowotnej. Troska o utrzymanie kompetentnych pracowników	229
7.1. Motywowanie jako istotna funkcja zarządzania	229
7.2. Czynniki wzbudzające motywację do pracy	231
7.2.1. Narzędzia i środki motywowania	231
7.2.2. System motywowania płacowego	232

7.2.2.1. Wynagrodzenie – jego istota, funkcje, zasady wynagradzania.....	232
7.2.2.2. Formy wynagrodzeń, ich możliwości w procesie motywowania pracowników	236
7.2.3. Aspekt motywacyjny wewnętrznej struktury płac.....	239
7.2.4. Pozapłacowe środki pobudzania motywacji.....	246
7.3. Praca w systemie opieki zdrowotnej a poziom wykonywanych zadań	246
7.3.1. Czynniki oddziałujące na wykonywaną pracę.....	247
7.3.2. Motywowanie do pracy w zespole pracowniczym	251
7.3.3. Budowanie systemu motywacji u pracowników zakładów opieki zdrowotnej.....	254
7.4. Charakterystyka kontraktu psychologicznego	258
7.4.1. Koncepcja kontraktów Torringtona i Chapmana	262
7.4.2. Kierunki zmian w kontrakcie psychologicznym	265
7.5. System ocen okresowych	268
7.5.1. Pojęcie oceny pracowników.....	268
7.5.2. Funkcje systemu ocen okresowych	270
7.6. Szkolenia personelu medycznego	275
7.6.1. Rola szkolenia personelu medycznego.....	275
7.6.2. Oczekiwania ze strony przełożonych i współpracowników	280
7.6.3. Rola wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych	281
7.7. Planowanie ścieżek kariery zawodowej w zawodach medycznych.....	282
7.7.1. Ścieżki kariery zawodowej jako program rozwoju pracownika.....	282
7.7.2. Ocena efektywności działań związanych z projektowaniem ścieżek kariery	288
Bibliografia	289