

Spis treści

Wstęp 9

Rozdział 1. Wszechstronni twórcy zarządzania 17

Rozdział 2. Motomanagement 51

- 2.1. Geniusz Forda 53
- 2.2. Fenomen Toyoty 62
- 2.3. Motomanagement 70

Rozdział 3. Management fiction 77

Rozdział 4. Globalizacja i interkulturowość w zarządzaniu 91

- 4.1. Globalizacja w kontekście zarządzania 92
- 4.2. Interkulturowość w globalnym zarządzaniu 105
 - 4.2.1. Kultura jednostki a kultura organizacji 110
 - 4.2.2. Interkulturowość organizacji 116

Rozdział 5. Model Markowa w zarządzaniu mobilnością wewnątrz-organizacyjną 121

- 5.1. Pojęcie i rodzaje intramobilności 122
- 5.2. Model Markowa w zarządzaniu intramobilnością 127

Rozdział 6. Kompetencje w zarządzaniu 136

- 6.1. Kompetencje indywidualne – definicje, podział 139
- 6.2. Kompetencje organizacyjne – definicje, podział 147

- 6.3. Zarządzanie kompetencjami a zarządzanie oparte na kompetencjach 152
- 6.4. Aplikacje Eolute jako narzędzia diagnozowania kompetencji indywidualnych i organizacyjnych 156
 - 6.4.1. Podstawy teoretyczne 158
 - 6.4.2. Zasady ewaluacji 163
 - 6.4.3. Przykłady raportu wyników w wybranych aplikacjach Eolute 165

Rozdział 7. Przywództwo w modelu PMS (przedsiębiorca–menedżer–specjalista 176

- 7.1. Model PMS a struktura organizacyjna 179
- 7.2. Model PMS a kreatywność 189
- 7.3. Model PMS a przywództwo 191
- 7.4. Stymulowanie ról w modelu PMS jako element zarządzania zasobami ludzkimi 194

Rozdział 8. Koło wiedzy i andragogika w zarządzaniu 197

- 8.1. Koło wiedzy w zarządzaniu 202
- 8.2. Andragogika w zarządzaniu 206
- 8.3. Nowoczesne wpływy w technikach trenerskich i edukacyjnych 225
 - 8.3.1. Programowanie neurolingwistyczne 225
 - 8.3.2. Sztuka w andragogice 232
 - 8.3.3. Przestrzenie wirtualne 235

Zakończenie 239

Bibliografia 243

Indeks rzeczowy 250

Indeks nazwisk 253

Wstęp

Zarządzanie jest nauką interdyscyplinarną. Oznacza to, że nie istnieje samodzielnie w oderwaniu od innych dziedzin, a wręcz przeciwnie, łączy w sobie wiedzę z nauk humanistycznych, ścisłych i przyrodniczych. Kto zatem chce uważać się za znawcę tej nauki, musi mieć duży zasób wiadomości. Kto ponadto chce zajmować się zarządzaniem zawodowo (mam na myśli profesjonalnych menedżerów – „najemników” i konsultantów), oprócz wiedzy musi posiadać umiejętności, doświadczenie i wrodzony talent. W przypadku zarządzania bowiem uczenie się „na błędach” to uczenie się kosztem strat finansowych, upadków przedsiębiorstw, dezorganizacji ludzkiej pracy, kosztem nieuzasadnionych zwolnień czy eskalacji konfliktów.

W tym miejscu należy od razu wyjaśnić, że menedżer w dzisiejszych czasach to odrębny zawód. Nie można go mylić z przedsiębiorcą, właścicielem czy specjalistą danej branży, mającym skłonności przywódcze.

Menedżer (prezes, dyrektor, kierownik) planuje, organizuje, motywuje i kontroluje, aby osiągnąć cele wytyczone przez zatrudniające go przedsiębiorstwo. Aby wykonywać wszystkie wymienione funkcje, menedżer musi nabyć niezbędną wiedzę, kompetencje i doświadczenie. Mylne założenie, że menedżerowi wystarcza tylko znajomość ludzkiej psychiki, najczęściej wynika z przekonania, że jego praca

Nie wystarczy zajmować kierowniczego stanowiska, aby być dobrym menedżerem.

Właściwe zarządzanie opiera się na odpowiedniej wiedzy, umiejętnościach, kompetencjach i doświadczeniu, zdobywanych w pracy oraz podczas studiów i szkoleń. Wbrew temu, o czym przekonują nas krzykliwe tytuły książek zapełniających półki księgarskie, nie można zostać liderem w trzy dni czy też zdobyć wystarczających umiejętności negocjacyjnych, trenując przez sen. Można natomiast uczyć się od najlepszych i poznać teoretyczne podstawy ich sukcesu.

Autorka przedstawia zastosowanie wybranych koncepcji zarządzania w praktyce i poszukuje w teorii zarządzania wskazówek dla menedżerów, które będą pomocne w ich codziennej pracy. Podkreślając interdyscyplinarność zarządzania, prezentuje najważniejsze teorie w powiązaniu z innymi dziedzinami nauki, np. psychologią, pedagogiką, andragogiką.

Nowatorskie ujęcie tematu, oryginalny dobór przykładów oraz żywy język sprawiają, że po książkę sięgną Czytelnicy zainteresowani tematyką zarządzania, przede wszystkim menedżerowie, słuchacze studiów podyplomowych, a także studenci.

KATARZYNA CZAIŃSKA – doktor nauk ekonomicznych w zakresie zarządzania, pracownik Poznańskiej Wyższej Szkoły Biznesu, Prorektor ds. Kształcenia i Badań Naukowych. Jest Redaktor Naczelną „Innovative Management Journal” i kieruje Innovative Management Institute. Doświadczenie zdobywała również w sektorze bankowym jako menedżer projektu.