

Spis treści

Wstęp	13
--------------------	----

Rozdział 1

SOCJOLOGICZNE ASPEKTY KIEROWANIA

POTENCJAŁEM SPOŁECZNYM ORGANIZACJI

1.1. Zmiany w teorii i praktyce kierowania potencjałem społecznym	23
1.2. Współczesne ujęcie funkcji personalnej	27
1.3. Wielowymiarowość kierowania potencjałem ludzkim w organizacji	36
1.3.1. Potencjał organizacyjny	36
1.3.2. Potencjał społeczny	37
1.3.3. Potencjał informatyczny	38
1.3.4. Potencjał komunikacyjny	40
1.3.5. Potencjał kulturowy	41
1.4. Praktyka kierowania personelem – zarys diagnozy	42
1.5. Zmiany w otoczeniu funkcji personalnej	44
1.6. Model kierowania potencjałem społecznym w różnych kontekstach	45
1.7. Zmiany w kierowaniu potencjałem ludzkim w organizacji	46
1.8. Nowoczesne technologie w kierowaniu potencjałem ludzkim	48

Rozdział 2

KONCEPTUALIZACJA I KONTEKSTOWOŚĆ

W KIEROWANIU POTENCJAŁEM LUDZKIM

2.1. Wprowadzenie	53
2.2. Konceptualizacja i ważność kontekstu	57
2.3. Pojęcia i język potrzebne do zrozumienia kontekstu kierowania potencjałem ludzkim	59
2.4. Charakter i rola kierowania w organizacji	60

2.5. Znaczenie idei i teorii kontekstu na współczesne rozumienie kierowania ludźmi	66
2.6. Konstruktywne rozumienie złożonych systemów socjotechnicznych	71

Rozdział 3

PROJEKTOWANIE I PRZEKSZTAŁCANIE STRUKTUR SPOŁECZNYCH W ORGANIZACJI

3.1. Podstawowe elementy projektowania organizacji	77
3.2. Podejścia teoretyczne do projektowania organizacji	80
3.2.1. Klasyczny model biurokratyczny	80
3.2.2. Model behawioralny	82
3.2.3. Sytuacyjne podejście do projektowania organizacji	84
3.3. Projektowanie wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych	91
3.4. Projektowanie i przekształcanie działu personalnego	95
3.4.1. Organizacja nowoczesnego biura spraw personalnych	97
3.5. Analiza i opisy stanowisk pracy	102
3.6. Zalety i wady metod analizy stanowisk pracy	106
3.7. Socjologiczna i psychopedagogiczna analiza pracy	115

Rozdział 4

NOWOCZESNE METODY REKRUTACJI WSPIERANE SZTUCZNĄ INTELIGENCJĄ

4.1. Planowanie potencjału społecznego	121
4.2. Analiza i prognozowanie potrzeb personalnych	123
4.3. Diagnozowanie potrzeb personalnych	124
4.4. Strategie pozyskiwania personelu	125
4.5. Rekrutacja wewnętrzna	126
4.6. Rekrutacja zewnętrzna	128
4.7. Obszary analizy rekrutacji segmentowej	129
4.8. Rozmowa kwalifikacyjna	132
4.9. Założenia i praktyczne zastosowanie metody Assessment Center	138
4.10. Rekrutacja i selekcja kandydatów z wykorzystaniem danych biograficznych i sztucznej inteligencji	141

4.11. Konstruowanie ankiety biograficznej	147
4.12. Analiza doświadczeń zawodowych	148

Rozdział 5

KONCEPCJE MOTYWACJI I MOTYWOWANIA

5.1. Definicje i koncepcje motywacji i motywowania	153
5.2. Klasyczne koncepcje motywowania od strony treści	161
5.2.1. Teoria potrzeb Abrahama Masłowa	161
5.2.2. Teoria Clayтона Alderfera	162
5.2.3. Teoria Douglasa McGregora	163
5.2.4. Teoria czynników motywacyjnych i higienicznych Fredericka Herzberga	164
5.2.5. Teoria trzech potrzeb Davida McClellanda	166
5.2.6. Treść pracy jako wyznacznik motywacji w koncepcji Richarda Hackmana i Grega Oldhama	170
5.3. Współczesne teorie motywacji i motywowania od strony procesu	174
5.3.1. Teoria oczekiwań w koncepcjach Viktora H. Vrooma, Xymeny Gliszczyńskiej oraz Lymana Portera i Edwarda Lawlera	174
5.3.2. Teoria ustalania celów	179
5.3.3. Teoria wzmocnienia	180
5.3.4. Teoria sprawiedliwości Stephena Robbinsa	181
5.4. Podejście systemowe do motywowania w organizacji	182
5.5. Wynagrodzenie istotnym elementem systemu motywacyjnego	184

Rozdział 6

KULTURA ORGANIZACYJNA I JEJ DIAGNOZOWANIE

6.1. Pojęcie kultury oraz typy i cechy kultur organizacyjnych	189
6.2. Kreowanie kultury organizacyjnej	210
6.3. Typy kultur organizacyjnych	213
6.4. Diagnozowanie kultury organizacyjnej metodą J.M. Kobiogo i H. Wüthricha	215
6.5. Kultura organizacyjna a kultura narodowa i wielokulturowa	219
6.6. Układ odniesienia F. Kuckhohna, F. Strodbecka i G. Hofstedeego	223

6.7. Kultura, informacja i komunikacja społeczna	226
6.8. Poznawcze, społeczne i praktyczne problemy integracji kultury organizacyjnej ze stylami kierowania	230
6.8.1. Aspekty poznawcze organizacji opartej na wiedzy	230
6.8.2. Interdyscyplinarne relacje wiedzy i kierowania	232
6.8.3. Pojęcie i definicje kultury i stylu kierowania	233
6.9. Relacje między kulturą a kulturą organizacyjną	238
6.10. Teoria procesu profesjonalizacji w kierowaniu potencjałem społecznym	247
6.10.1. Teoria agencyjna	257
6.10.2. Teoria ról i sieci społecznych	260
6.10.3. Sieciowa teoria transakcji	265
6.10.4. Teoria ryzyka	266

Rozdział 7

SIECI STRUKTUR NIEFORMALNYCH UKRYTYM POTENCJAŁEM SPOŁECZNYM

7.1. Pojęcie, definicje i typy sieci struktur nieformalnych	273
7.2. Rola sieci Thomasa Bayesa w badaniu struktur nieformalnych	283
7.3. Możliwości zastosowania modelu sieci Thomasa Bayesa w doradztwie zawodowym	285
7.4. Członkowie sieci struktur nieformalnych potencjałem lub deficytem w organizacji	287
7.5. Sieci struktur nieformalnych w erze cyfrowej	295
7.6. Przenikanie się sieci struktur formalnych i nieformalnych	297
7.7. Relacje osobiste i profesjonalne w sieci struktur nieformalnych w edukacji	305
7.8. Program ukryty jako organizacja kształcenia oparta na sieci struktur nieformalnych	312

Rozdział 8

KIEROWANIE DORADZTWEM ZAWODOWYM

8.1. Pojęcie i definicje doradztwa zawodowego	319
8.2. Istota kierowania doradztwem zawodowym	321
8.3. Zadania doradcy zawodowego w rozwoju personelu	325
8.4. Rola doradcy zawodowego w organizacji	327
8.5. Zadania doradcy zawodowego w systemie urzędów pracy	332

8.6. Rola samokierowania w rozwoju doradców zawodowych	337
8.6.1. Znaczenie samokierowania w rozwoju kariery zawodowej	339
8.6.2. Znaczenie wizji w samokierowaniu	342
8.6.3. Zadania a mechanizmy kontroli	346
8.6.4. Koszty psychiczne samokierowania	348
8.7. Zaufanie a normy i wartości społeczne oraz zachowania ludzi	350
8.7.1. Analiza modelu zaufania w relacjach osobistych i biznesowych	352
8.7.2. Znaczenie zaufania w relacjach interpersonalnych i międzyorganizacyjnych	354

Rozdział 9

ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ A WIELOZADANIOWOŚĆ

9.1. Pojęcie planowania kariery zawodowej	357
9.2. Kierowanie karierami	359
9.3. Kreowanie ścieżek rozwoju kariery zawodowej	360
9.4. Pracownik jako podmiot kariery zawodowej	364
9.5. Podstawowe typy karier zawodowych	366
9.6. Wielozadaniowość wyzwaniem dla kierowania karierami	367
9.6.1. Główne determinanty kształtowania kompetencji wielozadaniowych	369
9.6.2. Istota wielozadaniowości – <i>multitasking</i>	371
9.6.3. Zalety i wady <i>multitasking</i>	375
9.6.4. Przyszłość <i>multitasking</i> w organizacji	378

ZAKOŃCZENIE	381
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	389
--------------------	-----