

Wstęp

Rozdział 1. Zdolności organizacyjne i ich specyfika

- 1.1. Wprowadzenie
- 1.2. Konceptualizacja zdolności organizacyjnych
- 1.3. Dynamika zdolności organizacyjnych
- 1.4. Dualizm jako cecha dynamiki zdolności organizacyjnych
- 1.5. Podsumowanie

Rozdział 2. Zdolności organizacyjne z perspektywy sensmakingu

- 2.1. Wprowadzenie
- 2.2. Tworzenie sensu - teoretyczne podstawy koncepcji
- 2.3. Koncepcyjny model procesu tworzenia sensu
- 2.4. Zdolności organizacyjne a tworzenie sensu
- 2.5. Podsumowanie

Rozdział 3. Kadrowanie jako zdolność organizacyjna - konceptualizacja i model pomiarowy

- 3.1. Wprowadzenie
- 3.2. Teoretyczne podstawy kadrowania
- 3.3. Organizacyjne zdolności kadrowania eksploracyjnego
- 3.4. Zależności między organizacyjnymi zdolnościami kadrowania eksploracyjnego
- 3.5. Podsumowanie

Rozdział 4. Dualizm organizacyjnych zdolności kadrowania

- 4.1. Wprowadzenie
- 4.2. Statyczne ujęcie dualizmu kadrowania
- 4.3. Tryby kadrowania - dualizm w ujęciu dynamicznym
- 4.4. Zależności między zdolnościami kadrowania eksploracyjnego, zdolnością kadrowania eksploatacyjnego oraz sprawnością organizacji
- 4.5. Podsumowanie

Rozdział 5. Teoretyczne usystematyzowanie paradoksu zdolności kadrowania

- 5.1. Wprowadzenie
- 5.2. Rozwiązanie paradoksu przez eliminację opozycji
- 5.3. Rozwiązanie paradoksu przez uznanie opozycji i docenienie kontrastów
- 5.4. Rozwiązanie paradoksu przez wykorzystanie innej perspektywy teoretycznej
- 5.5. Podsumowanie

Rozdział 6. Możliwości wykorzystania koncepcji organizacyjnych zdolności kadrowania w zarządzaniu oraz kierunki jej rozwoju

- 6.1. Wprowadzenie
- 6.2. Diagnoza stylu kadrowania w badanych organizacjach
- 6.3. Wybrane możliwości praktycznego wykorzystania koncepcji stylu kadrowania
- 6.4. Implikacje organizacyjnych zdolności kadrowania dla metazarządzania
- 6.5. Ograniczenia przeprowadzonych analiz i propozycje przyszłych kierunków

badań

6.6. Podsumowanie

Zakończenie

Bibliografia

Spis tabel

Spis rysunków

Załączniki