

Wprowadzenie

Sceptycyzm co do nauczania zarządzania	
Kryzys zarządzania?	
Skąd wiemy to, co wiemy	
Luka między kierownikami a badaniami nad zarządzaniem	
Podsumowanie	

Część pierwsza

Jednostki i grupy w procesie pracy

1. Motywacja i dojrzewanie jednostki	
Koncepcje natury ludzkiej	
Motywacja, potrzeby i oczekiwania	
Struktura potrzeb	
Różnorodność potrzeb indywidualnych	
Koncepcje dojrzewania	
Podsumowanie	
Pytania kontrolne	
2. Motywacja i praca	
Motywacja do pracy	
Wykorzystywanie wynagrodzeń i nagród przez kierow-	
nictwo	
Wykorzystywanie zadowolenia wewnętrznego przez kie-	
rownictwo	
Granice zadowolenia	
Podsumowanie	
Pytania kontrolne	
3. Funkcjonowanie grup	
Pojawianie się grup i organizacji nieformalnej	
Struktura grup i organizacja nieformalna	
Oczekiwania dotyczące postaw i zachowań	
Reakcje kierownictwa na organizację nieformalną	
Podsumowanie	
Pytania kontrolne	

Część druga

Kierownicze przywództwo

4. Źródła władzy i wpływu
 - Podstawy władzy
 - Wpływ jako odwoływanie się do potrzeb
 - Spór o styl wpływu
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
5. Uwarunkowania przywództwa
 - Badania nad przywództwem, morale i efektywnością
 - Wielowymiarowy sposób podejścia do przywództwa
 - Zachowanie kierowników i istota zadania
 - Kultura i postawy kierownicze
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
6. Przywództwo i uczestnictwo w grupie
 - Porównanie efektywności jednostki i grupy
 - Rozwiązywanie problemów w pojedynkę i z innymi
 - Zalety i wady grupowego podejmowania decyzji
 - Kierowanie zespołami
 - Postawy kierownicze wobec uczestnictwa podwładnych
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne

Część trzecia

Planowanie i kontrola

7. Planowanie strategiczne
 - „Co” i „dlaczego” planowania
 - Formułowanie strategii w planowaniu długookresowym
 - Redefiniowanie strategii organizacji
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
8. Planowanie celów i zadań
 - Różnorodność celów
 - Ustalanie priorytetów
 - Ustalanie konkretnych zadań
 - Niewłaściwe ustalanie konkretnych zadań
 - Powody zaniedbywania planowania
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
9. Kontrola wyników
 - Kontrola przez sprzężenie zwrotne
 - Kontrola przez wytyczne polityki i procedury
 - Problemy kontroli
 - Zarządzanie przez cele
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne

Część czwarta

Kształtowanie struktur organizacyjnych

10. Statyczne zasady projektowania organizacji
 - Rozwój form organizacyjnych
 - Zasady statyczne
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
11. Sytuacyjne podejście do projektowania organizacji
 - Podejście dynamiczne
 - Zadanie, technologia i struktura
 - Otoczenie i struktura
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
12. Pragmatyczne projekty organizacji
 - Utrzymywanie stabilności w małym przedsiębiorstwie
 - Zapewnienie niezawodnej reakcji na okęcie wojennym
 - Kierowanie rozwojem w stabilnym przedsiębiorstwie uży-
teczności publicznej
 - Utrzymywanie kontroli w wielkim koncernie
 - Równoważenie inicjatywy i kontroli w firmie zdecen-
tralizowanej
 - Godzenie scentralizowanej polityki z rozproszonym wdra-
żaniem
 - Splatanie rozbieżnych interesów w szpitalu
 - Integrowanie organizacji w konglomeracie
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne

Część piąta

Konflikty i zmiany organizacyjne

13. Konflikt w organizacjach
 - Możliwość wystąpienia konfliktu
 - Wzmocnienie konfliktu
 - Sposoby podejścia do kierowania konfliktem
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
14. Twórczość i innowacja organizacyjna
 - Twórczość, innowacja i zmiana
 - Opory wobec zmiany
 - Kierownictwo i innowacja
 - Klimat sprzyjający twórczości i innowacji
 - Podsumowanie
 - Pytania kontrolne
15. Kierowanie zmianą
 - Przykład zmiany strukturalnej
 - Etapy zmiany przy orientacji na ludzi
 - Programy szkolenia i doskonalenia

Doskonalenie organizacji	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Zmiana systemowa	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Podsumowanie	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Pytania kontrolne	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Część szósta

Kariery kierownicze

16. Ewolucja karier i organizacji	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Modyfikacja zainteresowania karierą	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Ewolucja organizacji	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Podsumowanie	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Pytania kontrolne	.	.	.	.	.	.	.	.	.
17. Stres wynikający z roli i frustracja	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Koncepcja roli	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Konflikt między jednostką a wymaganiami roli	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Niejednoznaczność lub niezgodność wymagań roli	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Reakcja na stres wynikający z roli	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Początkowa frustracja i niezadowolenie	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Podsumowanie	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Pytania kontrolne	.	.	.	.	.	.	.	.	.
18. Problemy kariery młodych kierowników	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Niewrażliwość i bierność	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Konflikt między specjalistami i generalistami	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Dylematy lojalności	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Dylematy etyczne	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Problemy kierowników należących do mniejszości	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Rady w sprawie pokierowania karierą	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Podsumowanie	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Pytania kontrolne	.	.	.	.	.	.	.	.	.

Skorowidz rzeczowy