

WPROWADZENIE

1. STRATEGIE PERSONALNE

- 1.1. Polityka kadrowa – szersza skala problemów
- 1.2. Dobór kadr a struktura organizacji
- 1.3. Zasadnicze cechy strategii personalnych
- 1.4. Role i zadania w ramach strategii personalnych

2. LUDZIE I PROBLEMY

- 2.1. Kręte drogi historii
- 2.2. Naturalistyczny wariant doboru kadr
- 2.3. Człowiek rozproszony w polu kompetencji
- 2.4. Znaczenie wiedzy psychologicznej w doborze
i kształceniu kadr
- 2.5. Wzory przywództwa, poziom zarządzania
a kryteria doboru menedżerów

3. KARIERY I KOMPETENCJE

- 3.1. Początek drogi kariery – rola zainteresowań
- 3.2. Psychologia kompetencji
- 3.3. Struktura kompetencji – wąskie i szerokie zakresy
- 3.4. Kariery w organizacjach – w zgodzie, obok
lub na przekór kompetencjom

4. MYŚLENIE DIAGNOSTYCZNE

- 4.1. O istocie myślenia diagnostycznego
- 4.2. Droga diagnozy i prognozy
- 4.3. Rodzaje diagnoz
- 4.4. Osobowość czy sytuacja – granice trafności
przewidywania

5. KOMPETENCJE UMYSŁOWE	
5.1. Struktura kompetencji umysłowych	
5.2. Rodzaje i funkcje wiedzy	
5.3. Inteligencja ogólna	
5.4. Inteligencja emocjonalna	
5.5. Style poznawcze i typy umysłowości	
5.6. Kompetencje umysłowe jako system (podsumowanie)	
6. OSOBOWOŚĆ I TEMPERAMENT	
6.1. Dobór ludzi pod kątem cech osobowości	
6.2. Co diagnozujemy? Sens terminu „osobowość”	
6.3. Architektura osobowości	
6.4. Temperament a przewidywanie zachowania	
6.5. Pięć podstawowych wymiarów osobowości	
6.6. Osobowość – wymiary powierzchni a struktura głęboka	
7. INFORMACJE I DECYZJE	
7.1. Specjaliści i procedury	
7.2. Absolutna i relatywna przydatność zawodowa	
7.3. Informacje, modele i decyzje	
7.4. O metodach stosowanych w doborze kadr	
7.5. Wyzwania przyszłości – nowe idee, kryteria i tendencje	
Bibliografia	