

Kompetencja zarządzania zmianą staje się kluczowa dla sukcesu firm XXI w., a książka „Zarządzanie zmianą. Od strategii do działania” w kompletny sposób opisuje ten proces i wskazuje co po winien robić menedżer, żeby zakończył się sukcesem. Opierając się na doświadczeniach praktyków zarządzania pokazuje kolejne obszary zagadnień, jakie należy wziąć pod uwagę, aby nie zejść z przyjętego kursu.

Autorzy bardzo pragmatycznie podchodzą do zawodu menedżera, którego codzienność jest często plątaniną wielu wątków i działań, i w której nawet najlepsze pomysły rozbijają się o rafy w trakcie wykonania: bo wiedzieć nie znaczy działać, a działać nie znaczy osiągać pożądane wyniki. Gorąco zachęcam do tej lektury, aby polskie firmy nauczyły się trudnej sztuki strategicznej transformacji i z powodzeniem stawily czoła globalnej konkurencji.

Prof. Krzysztof Opolski

Wydział Nauk Ekonomicznych UW

Książka ta, pomyślana jako podręcznik, opisuje syntetycznie cały proces zmiany, od koncepcji do wdrożenia. Ilustrowana jest licznymi, konkretnymi przykładami i schematami analizy, zaczerpniętymi z praktyki menedżerskiej, a modułowy układ pozwala ją czytać zarówno w sposób ciągły, jak i wybiórczy. Publikacja powinna zainteresować kierujących przedsiębiorstwem i konsultantów, a także tych wszystkich, którzy pragną pogłębić wiedzę o prowadzeniu zmiany i roli menedżera.

Spis treści

Podziękowania

Zamiast wstępu

Rozdział 1

Jak poprowadzić proces strategicznej zmiany?

- 1.1. Rozpoczęcie procesu partycypacyjnego
- 1.2. Jak zorganizować diagnozę?
- 1.3. Jak opracować diagnozę wewnętrzną?
- 1.4. Zasady podejścia systemowego i analitycznego
- 1.5. Przeprowadzenie diagnozy
- 1.6. Od diagnozy do wyzwań strategicznych i ambicji przedsiębiorstwa
- 1.7. Koncepcja strategiczna
- 1.8. Opracowanie strategicznego planu działania
- 1.9. Czynniki wpływające na specyfikę procesu strategicznego
- 1.10. Podsumowanie etapów procesu strategicznego
- 1.11. Przykład udanego procesu strategicznego
- 1.10.

Rozdział 2

Jak wdrażać strategię?

- 2.1. Warunki sukcesu dla realizacji projektu strategicznego
- 2.2. System zarządzania w służbie strategii
- 2.3. Faza wdrożenia
- 2.4. Szczegółowe odpowiedzialności zarządczej
- 2.5. Kontrakt o cele
- 2.6. Rozmowa oceniająca
- 2.7. Tabela zarządcza
- 2.8. Narzędzia menedżera operacyjnego
- 2.9. Audyt zarządzania
- 2.10. Przegląd systemu zarządzania
- 2.11. Przegląd strategiczny
- 2.12. Podsumowanie wdrożenia systemu zarządzania

Rozdział 3

Jak zarządzać kapitałem ludzkim spójnie ze strategią?

- 3.1. Makrokompetencje a strategia
- 3.2. Rozwijanie kompetencji
- 3.3. Szkolenie
- 3.4. Przegląd kadry
- 3.5. Zarządzanie talentami
- 3.6. Dobór zarządzających
- 3.7. Dwie perspektywy zarządzania

Rozdział 4

Jak prowadzić zmianę?

- 4.1. "Rozszerzanie horyzontów"
- 4.2. Uwzględnianie czynnika czasu
- 4.3. Postawa i uczciwość menedżerska
- 4.4. Dynamika społeczna
- 4.5. Wymiar kulturowy w przedsiębiorstwie
- 4.6. Prowadzenie zmiany a przełomy
- 4.7. Zarządzanie kryzysem
- 4.8. Analiza niespójności

Rozdział 5

Jakie zmiany w organizacji, jakie nowe role dla menedżera?

- 5.1. Ewolucja organizacji i zarządzania
- 5.2. Czynniki przełomu
- 5.3. Niektóre teorie i modele zmiany organizacyjnej
- 5.4. Zagadnienia etyki
- 5.5. Menedżer a złożoność
- 5.6. Menedżer a szkolenie
- 5.7. Uwzględnianie stresu
- 5.8. Menedżer a emocje
- 5.9. Ewolucja organizacji i roli menedżera w przyszłości

Wnioski

Przykładowe pytania do diagnozy

Bibliografia