

Spis treści

Wstęp	9
Część 1. Wiedza i organizacyjne uczenie się	13
Rozdział 1. Wiedza czynnikiem konkurencyjności przedsiębiorstw	15
1.1. Wiedza „pierwotnym” zasobem organizacji	15
1.2. Wiedza organizacyjna w wybranych typach organizacji	17
1.3. Współczesne ujęcia wiedzy organizacyjnej	23
1.4. Rozmyty charakter wiedzy współczesnej organizacji	25
Pytania	29
Literatura zalecana	29
Rozdział 2. Proces organizacyjnego uczenia się jako czynnik rozwoju organizacji	30
2.1. Uczenie się „pierwotną” funkcją organizacji	30
2.2. Proces organizacyjnego uczenia się wyznacznikiem współczesnej organizacji	32
2.3. Kluczowe aspekty procesu organizacyjnego uczenia się	36
2.4. Pętle procesu organizacyjnego uczenia się	39
Pytania	47
Literatura zalecana	48
Rozdział 3. Organizacja ucząca się wzorcem współczesnego przedsiębiorstwa	49
3.1. Istota i atrybuty organizacji uczącej się	49
3.2. Organizacja ucząca się w świetle dualistycznej koncepcji bytu realnego	52
3.3. Organizacja ucząca się jako system	55
3.4. System idealny organizacji uczącej się	62
Pytania	69
Literatura zalecana	69
Rozdział 4. Funkcje kierownicze	70
4.1. Funkcja identyfikacji	71
4.2. Funkcja organizowania	73
4.3. Funkcja komunikowania	76
4.4. Wytyczne realizacji funkcji kierowniczych	78
Pytania	80
Literatura zalecana	80

Część 2. Kompetencje pracownicze a rozwój organizacji	81
Rozdział 5. Istota i komponenty kompetencji pracowniczych	83
5.1. Kompetencje pracownicze w ujęciu statycznym	83
5.2. Dynamiczne ujęcie kompetencji pracowniczych	87
5.3. Talenty pracownicze	89
Pytania	92
Literatura zalecana	92
Rozdział 6. Kluczowe kompetencje organizacji źródłem przewagi konkurencyjnej	93
6.1. Geneza i istota kluczowych kompetencji organizacji	93
6.2. Kluczowe kompetencje przedsiębiorstwa pochodną kompetencji pracowniczych	95
6.3. Holistyczne założenia analizy kompetencji w organizacji	97
6.4. Kompetencyjny model tworzenia wartości w organizacji	99
Pytania	102
Literatura zalecana	102
Rozdział 7. Kompetencje pracownicze determinantą kapitału intelektualnego organizacji	103
7.1. Kapitał intelektualny składnikiem wartości organizacji	103
7.2. Kompetencje pracownicze podstawą analizy kapitału intelektualnego organizacji	107
7.3. Założenia i wytyczne analizy kapitału intelektualnego	109
Pytania	113
Literatura zalecana	114
Rozdział 8. Kompetencje menedżerskie czynnikiem rozwoju organizacji ...	115
8.1. Rola menedżerów w rozwoju organizacji	115
8.2. Rola menedżerów według teorii wzrostu przedsiębiorstwa E.T. Penrose	118
8.3. Role menedżerów w organizacji uczącej się	120
8.4. Kompetencje menedżerskie jako zdolność o dgrzywania ról	124
Pytania	126
Literatura zalecana	126
Rozdział 9. Metody i techniki kształtowania kompetencji pracowniczych w organizacji uczącej się	127
9.1. Źródła rozwoju kompetencji pracowniczych	127
9.2. Znaczenie szkoleń na stanowiskach pracy	128
9.3. Instrumenty rozwoju kompetencji pracowniczych	131
Pytania	136
Literatura zalecana	136
Część 3. Kształtowanie kompetencji pracowniczych w organizacji uczącej się	137
Rozdział 10. Formułowanie funkcji kompetencji pracowniczych	139
10.1. Systemowa interpretacja funkcji kompetencji pracowniczych	140
10.2. Funkcje kompetencji pracowniczych na tle podejścia sytuacyjnego ..	142
10.3. Funkcje kompetencji a kategorie pracy	143
Pytania	146
Literatura zalecana	146

Rozdział 11. Metodologiczne aspekty kształtowania kompetencji	147
11.1. Wytyczne z perspektywy nowoczesnych koncepcji zarządzania	147
11.2. Benchmarking – imitacja	149
11.3. Zarządzanie wiedzą – wzmacnianie	152
11.4. Reengineering – modelowanie	153
11.5. Ramowa metodyka kształtowania kompetencji pracowniczych.	155
Pytania	157
Literatura zalecana	161
Rozdział 12. Szkolenia <i>off-the-job</i> w organizacji uczącej się	158
12.1. Rola szkoleń <i>off-the-job</i>	158
12.2. Zakres szkoleń <i>off-the-job</i>	159
12.3. Integracja szkoleń <i>on-</i> i <i>off-the-job</i> w działaniu czysto umysłowym	162
Pytania	164
Literatura zalecana	164
Rozdział 13. Zmienne sterowania procesami rozwoju kompetencji	165
13.1. Cel i podłoże procesów rozwoju kompetencji pracowniczych	165
13.2. Model rozwoju kompetencji pracowniczych	166
13.3. Kontrolowanie i motywowanie	170
Pytania	171
Rozdział 14. Metoda oceny kompetencji pracowniczych w oparciu o logikę zbiorów rozmytych	172
14.1. Przesłanki zastosowania metody	173
14.2. Kompetencje pracownicze jako zmienna lingwistyczna	174
14.3. Wnioskowanie przybliżone na zmiennych lingwistycznych.	178
Pytania	179
Literatura zalecana	180
Rozdział 15. Scenariusze doskonalenia kompetencji pracowniczych	181
15.1. Założenia koncepcji planowania scenariuszowego	181
15.2. Etapy opracowywania scenariuszy w organizacji uczącej się	183
15.3. Transformacja funkcji kompetencji pracowniczych	186
Pytania	187
Literatura zalecana	187
Rozdział 16. Instrumenty stymulujące zarządzanie wiedzą	188
16.1. Promowanie zaangażowania pracowników.	188
16.2. Organizacyjne instrumenty wspierające innowacje	190
16.3. Sposoby generowania pomysłów.	191
Pytania	193
Literatura zalecana	193
Zakończenie	194
Bibliografia	197
Słowniczek	209
Indeks	217