

Rozwój zdolności uczenia się przedsiębiorstwa .

Anna Zgrzywa-Ziemak, Robert Kamiński

Celem pracy jest przedstawienie metody doskonalenia zdolności uczenia się przedsiębiorstwa. W szczególności zdefiniowano pojęcie zdolności uczenia się przedsiębiorstwa, zaprezentowano model zdolności opracowany w oparciu o badania empiryczne oraz nakreślono ogólny tok postępowania w doskonaleniu owej zdolności.

(...) Praca stanowi solidne i rzetelne kompendium wiedzy na temat uczenia się przedsiębiorstwa, będzie przydatna przede wszystkim badaczom problematyki uczenia się, nauczycielom akademickim, studentom kierunków studiów ekonomicznych, prawniczych oraz technicznych, a także menedżerom poszukującym możliwości wdrożenia osiągnięć nauki, w szczególności zajmującym się zarządzaniem wiedzą.

Prof. dr hab. inż. Wiesław Kotarba

Spis treści:

Wstęp

Rozdział 1. ISTOTA ORGANIZACYJNEGO UCZENIA SIĘ

Anna Zgrzywa-Ziemak

- 1.1. Podmiot organizacyjnego uczenia się
- 1.2. Przebieg organizacyjnego uczenia się
- 1.3. Kiedy następuje uczenie się
- 1.4. Rezultaty organizacyjnego uczenia się
- 1.5. Zarządzanie procesami organizacyjnego uczenia się
- 1.6. Koncepcja organizacji uczącej się
- 1.7. Pojęcie organizacyjnego uczenia się – uwagi końcowe
- 1.8. Pojęcie zdolności uczenia się przedsiębiorstwa

Rozdział 2. CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE ZDOLNOŚĆ UCZENIA SIĘ PRZEDSIĘBIORSTWA

Anna Zgrzywa-Ziemak

- 2.1. Jednostka agentem organizacyjnego uczenia się
 - 2.1.1. Indywidualne inicjatywy doskonalenia przedsiębiorstwa
 - 2.1.2. Indywidualny rozwój
 - 2.1.3. Motywowanie do samorozwoju i doskonalenia przedsiębiorstwa
 - 2.1.4. Jednostka agentem organizacyjnego uczenia się – uwagi końcowe
- 2.2. Kolektywne uczenie się
 - 2.2.1. Definicja i procesy zespołowego uczenia się
 - 2.2.2. Różne formy współpracy a procesy zespołowego uczenia się
 - 2.2.3. Kolektywne uczenie się – uwagi końcowe
- 2.3. Międzyorganizacyjne uczenie się

- 2.3.1. Definicja pojęcia międzyorganizacyjnego uczenia się
- 2.3.2. Poszukiwanie pożądanej wiedzy zewnętrznej
- 2.3.3. Pozyskiwanie wiedzy zewnętrznej
- 2.3.4. Budowanie nowej wiedzy wspólnie z partnerami zewnętrznymi
- 2.3.5. Międzyorganizacyjne uczenie się – uwagi końcowe
- 2.4. Przywództwo rozproszone
 - 2.4.1. Różne koncepcje przywództwa wspierającego uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.4.2. Uwarunkowania przywództwa rozproszonego
 - 2.4.3. Przywództwo rozproszone – uwagi końcowe
- 2.5. Otwarta kultura organizacyjna
 - 2.5.1. Wymiar antropologiczny kultury organizacyjnej a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.5.2. Wymiar społeczny kultury organizacyjnej a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.5.3. Wymiar poznawczy kultury organizacyjnej a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.5.4. Otwarta kultura organizacyjna – uwagi końcowe
- 2.6. Innowacyjna struktura organizacyjna
 - 2.6.1. Wymiary struktury organizacyjnej a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.6.2. Typy struktur sprzyjające uczeniu się przedsiębiorstwa
 - 2.6.3. Innowacyjna struktura organizacyjna – uwagi końcowe
- 2.7. System informacyjny mobilizujący do rozwoju
 - 2.7.1. Pozyskiwanie informacji a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.7.2. Dystrybucja informacji a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.7.3. Interpretacja informacji a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.7.4. Pamięć organizacyjna a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.7.5. Działanie środkiem transformacji informacji w wiedzę przedsiębiorstwa
 - 2.7.6. System informacyjny mobilizujący do rozwoju – uwagi końcowe
- 2.8. Myślenie systemowe
 - 2.8.1. Uczenie się w obliczu rzeczywistości dynamicznie złożonej
 - 2.8.2. Metodyka myślenia systemowego w definiowaniu i rozwiązywaniu problemów organizacyjnych
 - 2.8.3. Myślenie systemowe – uwagi końcowe
- 2.9. Strategia „zorientowana na przyszłość”
 - 2.9.1. Planistyczne podejście do strategii a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.9.2. Pozycyjne podejście do strategii a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.9.3. Ewolucyjne podejście do strategii a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.9.4. Zasobowe podejście do strategii a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.9.5. Strategia „zorientowana na przyszłość” – uwagi końcowe
- 2.10. Ciągłość organizacyjna
 - 2.10.1. Nadrzędne wartości a uczenie się przedsiębiorstwa
 - 2.10.2. Wspólna wizja przedsiębiorstwa warunkiem ucieleśnienia nadrzędnych wartości w przyszłości
 - 2.10.3. Ciągłość organizacyjna – uwagi końcowe
- 2.11. Podsumowanie rozdziału drugiego

Rozdział 3. MODEL ZDOLNOŚCI UCZENIA SIĘ PRZEDSIĘBIORSTWA W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Anna Zgrzywa-Ziemak

- 3.1. Hipotezy badawcze i metoda badawcza
- 3.2. Charakterystyka próbki badawczej
- 3.3. Weryfikacja empiryczna hipotez dotyczących struktur poszczególnych czynników
 - 3.3.1. Struktura czynnika *Jednostki agentami organizacyjnego uczenia się*
 - 3.3.2. Struktura czynnika *Kolektywne uczenie się*
 - 3.3.3. Struktura czynnika *Międzyorganizacyjne uczenie się*
 - 3.3.4. Struktura czynnika *Przywództwo rozproszone*
 - 3.3.5. Struktura czynnika *Otwarta kultura organizacyjna*
 - 3.3.6. Struktura czynnika *Innowacyjna struktura organizacyjna*
 - 3.3.7. Struktura czynnika *System informacyjny mobilizujący do rozwoju*
 - 3.3.8. Struktura czynnika *Myślenie systemowe*
 - 3.3.9. Struktura czynnika *Strategia zorientowana na przyszłość*
 - 3.3.10. Struktura czynnika *Ciągłość organizacyjna*
 - 3.3.11. Struktura zmiennej *Niepewność otoczenia*
- 3.4. Struktura zdolności uczenia się przedsiębiorstwa
 - 3.4.1. Weryfikacja empiryczna hipotez dotyczących struktury zdolności uczenia się przedsiębiorstwa
 - 3.4.2. Oddziaływania między czynnikami kształtującymi zdolność uczenia się przedsiębiorstwa
 - 3.4.3. Otoczenie a zdolność uczenia się przedsiębiorstwa
- 3.5. Zdolność uczenia się przedsiębiorstwa jako integracja zmienności i ciągłości organizacyjnej
- 3.6. Podsumowanie rozdziału trzeciego

Rozdział 4. KSZTAŁTOWANIE ZDOLNOŚCI UCZENIA SIĘ PRZEDSIĘBIORSTWA

Robert Kamiński, Anna Zgrzywa-Ziemak

- 4.1. Otwarta kultura organizacyjna jako decydujący czynnik kształtujący zdolność uczenia się przedsiębiorstwa
- 4.2. Otwieranie kultury organizacyjnej – zarys koncepcji
 - 4.2.1. Zmiana kultury organizacyjnej jako przedmiot badań
 - 4.2.2. Otwieranie kultury organizacyjnej przez korektę kursu
- 4.3. Podsumowanie rozdziału czwartego

BIBLIOGRAFIA

SPIS RYSUNKÓW

SPIS TABEL

ZAŁĄCZNIK