

Wstęp

Rozdział 1

Zarządzanie wobec wyzwań przyszłości

- 1.1. Koncepcje leżące u podłoża efektywności zarządzania organizacjami
- 1.2. Nowoczesne paradygmaty zarządzania
 - 1.2.1. Interesariusze
 - 1.2.2. Rola najwyższego kierownictwa w kreowaniu efektywnej organizacji
 - 1.2.3. Praca zespołowa
 - 1.2.4. Innowacje i doskonalenie organizacji
 - 1.2.5. Cele organizacji, metody ich realizacji oraz mierniki w procesie doskonalenia
- 1.3. Triple bottom line i inne koncepcje sustainability
- 1.4. Społeczna odpowiedzialność biznesu
- 1.5. Zarządzanie systemowe
- 1.6. Zarządzanie holistyczne

Rozdział 2

Wybrane systemy zarządzania oraz ich efektywność

- 2.1. Trendy w zarządzaniu a rozwiązania systemowe
- 2.2. Efektywność wybranych systemów zarządzania w ujęciu makroekonomicznym
- 2.3. Perspektywy rozwoju oraz efektywność wybranych systemów zarządzania w ujęciu mikroekonomicznym
 - 2.3.1. Zarządzanie jakością
 - 2.3.2. Zarządzanie środowiskiem
 - 2.3.3. Zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy

6 | Spis treści

Rozdział 3

Doskonalenie i efektywność organizacji w kontekście sustainability

- 3.1. Istota pomiaru efektywności organizacji
- 3.2. Korzyści i trudności z wdrożenia systemu pomiaru efektywności organizacji
- 3.3. System pomiaru efektywności organizacji
 - 3.3.1. Ewolucja pomiaru efektywności
 - 3.3.2. Kluczowe koncepcje pomiaru efektywności
- 3.4. Zasady sustainability a skuteczność organizacji
 - 3.4.1. Jonson & Johnson
 - 3.4.2. SAP AG
 - 3.4.3. Intel Corporation
 - 3.4.4. BMW
 - 3.4.5. Minnesota Mining and Manufacturing Company

Rozdział 4

Model Strategic Holistic Performance Development and Improvement (S-HPD&I)

- 4.1. Metodyka badań empirycznych
 - 4.1.1. Przedmiot i zakres badania
 - 4.1.2. Cele badania
 - 4.1.3. Problemy badawcze
 - 4.1.4. Hipotezy badawcze

- 4.1.5. Przedstawienie procesu badawczego
- 4.1.6. Dobór i charakterystyka próby badawczej
- 4.2. Założenia modelu S-HPD&I
- 4.3. Metodyka opracowywania i wizualizacji modelu S-HPD&I
- 4.4. Model S-HPD&I
 - 4.4.1. Faza 1 – Określenie wymagań interesariuszy i uwarunkowań wewnątrzorganizacyjnych
 - 4.4.2. Faza 2 – Określenie celów i mierników sprawności
 - 4.4.3. Faza 3 – Realizacja, kontrola i doskonalenie

Rozdział 5

Analiza luki zarządzania według modelu S-HPD&I oraz wyniki badań empirycznych

- 5.1. Założenia metodyczne badania analizy luki zarządzania
- 5.2. Faza 1 – Określenie wymagań interesariuszy i uwarunkowań wewnątrz organizacyjnych
- 5.3. Faza 2 – Określenie celów i mierników sprawności
 - 5.3.1. C01 – Przetrwanie i rozwój organizacji
 - 5.3.2. C02 – Wzajemnie korzystne relacje z inwestorami
 - 5.3.3. C03 – Zrównoważona wartość rynkowa
 - 5.3.4. C04 – Zrównoważona wartość niematerialna

Spis treści | 7

- 5.3.5. C05 – Zrównoważona wartość materialna
- 5.3.6. C06 – C08 Cele sustainability
- 5.3.7. C09 – Wysoka efektywność organizacyjna
- 5.3.8. C10 – Wzajemnie korzystne relacje z klientami
- 5.3.9. C11 – Wzajemnie korzystne relacje z pracownikami
- 5.3.10. C12 – Wzajemnie korzystne relacje z zarządem
- 5.3.11. C13 – Wzajemnie korzystne relacje z dostawcami i partnerami strategicznymi
- 5.3.12. C14 – Wzajemnie korzystne relacje z ustawodawcami
- 5.3.13. C15 – Wzajemnie korzystne relacje ze społeczeństwem
- 5.3.14. C16 – Minimalizacja wpływu na środowisko
- 5.3.15. C17 – Spełnione wymagania norm i kodeksów fakultatywnych
- 5.3.16. C18 – Spełnione oczekiwania pozostałych interesariuszy
- 5.4. Faza 3 – Realizacja, kontrola i doskonalenie
 - 5.4.1. P1 – Analizowanie wymagań, uwarunkowań i celów
 - 5.4.2. P2 – Formułowanie wizji, misji i strategii oraz mierników i wskaźników
 - 5.4.3. P3 – Projektowanie procesów głównych, pomocniczych i ładu korporacyjnego
 - 5.4.4. P4 – Wsparcie realizacji strategii poprzez zabezpieczenie odpowiednich zasobów
 - 5.4.5. P5 – Realizacja strategii i planów szczegółowych
 - 5.4.6. P6 – Pomiar i analizowanie
 - 5.4.7. P7 – Przywództwo
 - 5.4.8. P8 – Zarządzanie wiedzą
 - 5.4.9. P9 – Integracja systemów zarządzania
 - 5.4.10. CI – Ciągłe doskonalenie
 - 5.4.11. RA – Analiza ryzyka
- 5.5. Określenie krytycznych zmiennych dla doskonalenia organizacji w kontekście

sustainability

5.6. Możliwości zastosowania modelu S-HPD&I w praktyce

5.7. Zgodność modelu z wytycznymi odnośnie do koncepcji doskonalenia i pomiaru efektywności

Zakończenie