

Książka zawiera informacje o początkach i historycznym tle rozwoju psychologii przemysłowej. Ukazuje związek między psychologią przemysłową, psychologią pracy i psychologią zarządzania. Ważną część książki stanowią informacje na temat zadań współczesnych psychologów przemysłowych, jak B+R czy projekt Mars 2030.

Katarzyna Markiewicz

dr hab., prof. UMCS – psycholog, specjalista w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw i prewencji bezrobocia. W latach 1995–2005 współpracowała z Centrum Kształcenia Menedżerów Przemysłowych w Lublinie jako trener-szkoleniowiec (cykle szkoleń m.in. dla: Daewoo Lublin, Johnson & Johnson, El-dorado, Cukrownia Krasnystaw, Fabryka Łożysk Toczných, Montex Lublin, Ferno Lubartów, Elektrociepłownia Połaniec, Centertel Lublin, Zakłady Energetyczne Toruń, Płock, Olsztyn, Gdańsk). Realizowała szkolenia tematyczne dla kadry kierowniczej średniego szczebla z zakresu miękkich kompetencji menedżerskich, podnoszenia sprawności działań w sytuacjach nietypowych (wykorzystanie metody survival), budowania zespołu zadaniowego, wprowadzania zmiany organizacyjnej. Prowadziła treningi integracyjne, szkolenia dla pracowników z zakresu psychologicznych aspektów sprzedaży. Przygotowywała i realizowała procedury rekrutacyjne klasyczne i nowoczesne oraz przeprowadzała oceny kompetencji zawodowych kandydatów. Uczestniczyła w przygotowaniu zespołów pracowniczych do negocjacji z inwestorem strategicznym. Zainteresowania zawodowe: psychologia rozwoju człowieka, psychologia przemysłowa (zarządzanie społecznym i intelektualnym potencjałem organizacji, psychologia pracy i organizacji), psychologia kliniczna.

Z recenzji prof. Zbigniewa Zaleskiego, Instytut Psychologii KUL:

Tematyka książki jest dobrze ugruntowana historycznie. (...) Autorka przywołuje wiele interesujących a mało znanych, lub wcale, faktów, nazwisk, miejsc naukowych, co nie jest łatwo dostępne dla Czytelnika w fachowej literaturze. Wynosi na powierzchnię debaty wkład polskich prekursorów psychologii przemysłowej. Tekst czyta się dobrze, autorka (...) zapowiada i kończy rozdziały hasłami-pytaniami pomocnymi w recepcji i retencji treści. Czas poświęcony tej lekturze to czas niestracony, a Czytelnikiem może i winien być student psychologii, psycholog pracy, pracodawca, menedżer, kierownik ludzkiego zespołu.

Spis treści:

Wprowadzenie

Podziękowania

Rozdział 1. Tło historyczne

- 1.1. Okres preindustrialny
 - 1.2. Rewolucje przemysłowe – rys historyczny
 - 1.3. Współczesny wymiar przemian przemysłowych
 - 1.3.1. Formy własności przemysłowej
 - 1.3.2. Udział osób nieletnich w przemyśle
 - 1.4. Industrialne i postindustrialne formy aktywności
- Podsumowanie
Pytania do rozdziału

Rozdział 2. Współczesny charakter przemysłu

- 2.1. Nowoczesne koncepcje stymulowania innowacyjności – strategie B+R
 - 2.2.1. Analiza strategii B+R
 - 2.2. Finansowanie nauki
- Podsumowanie
Pytania do rozdziału

Rozdział 3. Początki psychologii przemysłowej

- 3.1. Twórcy psychologii przemysłowej i ich osiągnięcia
- 3.2. Wpływ I wojny światowej na psychologię przemysłową
- 3.3. Psychologia przemysłowa po II wojnie światowej
- 3.4. Aktualny stan psychologii przemysłowej

- 3.4.1. Europejskie korzenie psychologii przemysłowej
- 3.4.2. Psychologia przemysłowa w Polsce
- Podsumowanie
- Pytania do rozdziału

Rozdział 4. Początki współczesnej psychologii przemysłowej i organizacyjnej

- 4.1. Ustalenia terminologiczne
- 4.2. Jak w psychologii przemysłowej narodziło się zainteresowanie zasobami społecznymi organizacji?
 - 4.2.1. Zarządzanie w stylu behawioralnym
 - 4.2.2. Przełom w podejściu do problematyki zarządzania kapitałem społecznym
 - 4.2.3. Udział psychologii postaci w pogłębianiu wiedzy z obszaru zarządzania kapitałem społecznym organizacji
- 4.3. Zarządzanie kapitałem społecznym: między psychologią humanistyczną a założeniami psychologii pozytywnej
 - 4.3.1. Zmiana w podejściu do idei zarządzania ludźmi w pracy
 - 4.3.2. Organizacja zhumanizowana
 - 4.3.2.1. Zarządzanie potencjałem ludzkim według F.I. Herzberga
 - 4.3.2.2. Podejście McClellanda do teorii i praktyki zarządzania motywowaniem
 - 4.3.2.3. Model właściwości pracy
- Podsumowanie
- Pytania do rozdziału

Rozdział 5. Zadania psychologów przemysłowych

- 5.1. Analiza pracy
 - 5.1.1. Dobór personelu
 - 5.1.1.1. Assessment Center (A-C)
 - 5.1.1.2. Kim są asesorzy w A-C
 - 5.1.1.3. Zadania A-C
 - 5.1.2. Etyczne problemy badań oceniających
 - 5.1.3. Błędy oceniania
- 5.2. Ocena funkcjonowania organizacji
 - 5.2.1. Zarządzanie wydajnością
 - 5.2.2. Zarządzanie wiedzą – Model SECI
 - 5.2.2.1 Ocena zespołowych uwarunkowań realizacji zadania
 - 5.2.3. Motywowanie zespołu – źródła motywacji
 - 5.2.4. Postawy wobec pracy
- 5.3. Wspieranie rozwoju i zmian organizacyjnych
 - 5.3.1. Oczekiwania
 - 5.3.2. Komunikacja
 - 5.3.3. Relacje z innymi
 - 5.3.4. Środowisko
- 5.4. Ocena skuteczności programów pracy
- 5.5. W stronę przyszłości
 - 5.5.1. Niezawodność
- Podsumowanie
- Pytania do rozdziału

Rozdział 6. Warunki pracy

- 6.1. Środowisko, miejsce i przestrzeń pracy
 - 6.1.1. Strukturalność, relacyjność i emocjonalność jako wskaźniki definicyjne
 - 6.1.2. Przestrzeń, środowisko i miejsce pracy
- 6.2. Organizacja przestrzeni pracy
 - 6.2.1. Zarządzanie przestrzenią roboczą
 - 6.2.2. Komfort przestrzeni roboczej a komfort funkcjonalny
 - 6.2.3. Aktywność pracowników w zarządzaniu przestrzenią i środowiskiem pracy
 - 6.2.4. Moderatory oceny środowiska prac
- 6.3. Psychologiczne aspekty pracy
 - 6.3.1. Model kontroli pracy (Job Demand Control)

- 6.3.2. Model witaminowy
- 6.3.3. Model zdarzeń afektywnych
- 6.4. Umiejscowienie kontroli (LoC – locus of control)
 - 6.4.1. Zastosowanie modelu LoC w badaniach prozdrowotnych
 - 6.4.2. Zastosowanie modelu LoC w badaniach preferencji edukacyjnych
 - 6.4.3. Zastosowanie modelu LoC w badaniach ekonomicznych
- Podsumowanie
- Pytania do rozdziału

Rozdział 7. Motywowanie i motywacja w zarządzaniu

- 7.1. Istota motywacji
 - 7.1.1. Motywowanie versus motywacja
- 7.2. Neuronalne mechanizmy motywacji
 - 7.2.1. Motywacja a struktury mózgu
 - 7.2.2. Motywacja a fizjologia mózgu
 - 7.2.3. Motywacja w kontekście triady elektryczno-architektoniczno-chemicznej mózgu
- 7.3. Mózgowe mechanizmy motywacji a obserwowane innych
- 7.4. Kontekstualne podejście w badaniach nad motywacją
 - 7.4.1. Teoria samostanowienia jako zintegrowany system
- Podsumowanie
- Pytania do rozdziału

Rozdział 8. Kontrakt psychologiczny a jakość pracy

- 8.1. Istota kontraktu psychologicznego
 - 8.1.1. Znaczenie oczekiwań i zobowiązań w kontrakcie psychologicznym
- 8.2. Typologia kontraktów
 - 8.2.1. Znaczenie wsparcia organizacyjnego dla skuteczności realizacji kontraktów
- 8.3. Skutki naruszenia kontraktów
 - 8.3.1. Modelowy kontrakt relacyjny na przykładzie stylu zarządzania braci Jabłkowskich
 - 8.3.2. Style kierowania a kontrakt psychologiczny
 - 8.3.2.1. Wywieranie wpływu w organizacjach według Roberta R.P. Frencha i Bertrama H. Ravena
 - 8.3.2.2. Style wywierania wpływu według Petera Makina
 - 8.3.2.3. Lider czy przywódca
- 8.4. Zasadność kontraktu psychologicznego we współczesnym świecie
- Podsumowanie
- Pytania do rozdziału

Zakończenie

Post Scriptum

Literatura