

W książce opisano wybrane koncepcje organizacji i metody zarządzania, w tym również te rzadko charakteryzowane w polskojęzycznej literaturze przedmiotu. Zostały one zaprezentowane z uwzględnieniem empirycznych i teoretycznych dokonań przedstawicieli różnych ośrodków akademickich. Przy czym, przyjęto dwa kluczowe cele. Pierwszym było zidentyfikowanie skutków urzeczywistniania oraz stosowania wybranych koncepcji organizacji i metod zarządzania. Drugim zaś wskazanie sposobów ograniczania negatywnych i wzmacniania pozytywnych efektów ich wdrożenia. Osiągnięcie tych celów pozwoliło uzyskać całościowy obraz wybranych koncepcji organizacji oraz metod zarządzania, w którym nie zabrakło miejsca dla krytycznej refleksji. Pozostaje wyrazić nadzieję, że obraz ten poruszy wyobraźnię Czytelników, wśród których nie powinno zabraknąć obecnych i przyszłych teoretyków i praktyków zarządzania.

Stanisława Sokołowska

prof. zw. dr hab., kierownik Katedry Organizacji i Zarządzania Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego.

Agnieszka Krawczyk-Sołtys

dr, adiunkt w Katedrze Organizacji i Zarządzania Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego.

Anna Mijal

dr, adiunkt w Katedrze Organizacji i Zarządzania Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego.

Laura Płatkowska-Prokopczyk

dr, adiunkt w Katedrze Organizacji i Zarządzania Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego.

Paweł Szwiec

dr, adiunkt w Katedrze Organizacji i Zarządzania Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Opolskiego.

Z recenzji

prof. dr hab. Grażyna Gruszczyńska-Malec:

Prezentowana praca zbiorowa stanowi interesujący i wartościowy przegląd wybranych, współczesnych koncepcji organizacji i metod zarządzania. Jak słusznie zauważają Autorzy we wstępie do opracowania, jednym z podstawowych jej wyróżników jest analiza charakteryzowanych koncepcji organizacji i metod zarządzania ze wskazaniem nie tylko na ich pozytywne strony i korzyści, jakie mogą osiągnąć organizacje decydujące się na ich wdrożenie, ale także na zagrożenia związane z ich zastosowaniem. Cenne są również informacje przedstawione w książce dotyczące badań empirycznych związanych z omawianymi koncepcjami i metodami, przeprowadzonych zarówno przez Autorów, jak i innych badaczy.

Książkę można polecać nie tylko studentom kierunków zarządzania, ale także, a może przede wszystkim menedżerom organizacji, którzy codziennie stają przed nowymi wyzwaniem wynikającymi z konieczności realizowania procesów zarządzania w zmiennym, często zaskakującym i nieprzewidywalnym otoczeniu.

Spis treści:

Wprowadzenie
Stanisława Sokołowska

Rozdział I. Postawy pracowników wobec zmian

Stanisława Sokołowska

- 1.1. Przyczyny występowania zmian w organizacji
 - 1.2. Istota i determinanty wybranych pozytywnych postaw pracowników względem zmian
 - 1.3. Wybrane negatywne postawy pracowników względem zmian - istota i uwarunkowania
 - 1.4. Wdrażanie zmiany w organizacji - wybrane zagadnienia
- Bibliografia

Rozdział II. Koncepcje organizacji nastawione na rozwój i wykorzystanie potencjału pracowników

- 2.1. Zarządzanie wiedzą
Agnieszka Krawczyk-Sołtys
 - 2.1.1. Wiedza jako przedmiot zarządzania - jej cechy i typologie
 - 2.1.2. Zarządzanie wiedzą - interpretacja pojęcia
 - 2.1.3. System zarządzania wiedzą
 - 2.1.4. Procesy zarządzania wiedzą
 - 2.1.5. Modele zarządzania wiedzą
 - 2.1.6. Strategie zorientowane na wiedzę
 - 2.1.7. Zarządzanie wiedzą - korzyści i bariery
 - 2.1.8. Podsumowanie

Bibliografia
- 2.2. Organizacja ucząca się i organizacja inteligentna
Agnieszka Krawczyk-Sołtys
 - 2.2.1. Organizacyjne uczenie się
 - 2.2.2. Organizacja ucząca się - interpretacja pojęcia
 - 2.2.3. Cechy organizacji uczącej się
 - 2.2.4. Fazy kształtowania organizacji uczącej się
 - 2.2.5. Organizacja inteligentna - interpretacja pojęcia
 - 2.2.6. Cechy organizacji inteligentnej
 - 2.2.7. Czynniki warunkujące funkcjonowanie organizacji inteligentnej
 - 2.2.8. Organizacja ucząca się a organizacja inteligentna
 - 2.2.9. Podsumowanie

Bibliografia
- 2.3. Organizacja twórcza
Paweł Szwiec
 - 2.3.1. Istota twórczości i organizacji twórczej
 - 2.3.2. Teorie twórczości organizacji
 - 2.3.3. Cechy twórczych pracowników
 - 2.3.4. Grupowe i organizacyjne uwarunkowania twórczości
 - 2.3.5. Systemy racjonalizatorskie
 - 2.3.6. Trening twórczości - typy i skuteczność
 - 2.3.7. Burza mózgów - istota i skuteczność

Bibliografia

Rozdział III. Metody zarządzania wywołujące zmiany w potencjale społecznym organizacji

- 3.1. Reengineering
Anna Mijał
 - 3.1.1. Istota reengineeringu i jego podstawowe założenia
 - 3.1.2. Historia powstania reengineeringu i warunki jego kształtowania
 - 3.1.3. Cechy i zasady reengineeringu
 - 3.1.4. Metodyka reengineeringu
 - 3.1.5. Korzyści wdrożenia koncepcji reengineeringu
 - 3.1.6. Mankamenty reengineeringu

Bibliografia

3.2. Lean management

Anna Mijał

- 3.2.1. Pojęcie i historia powstania lean managementu
- 3.2.2. Główne cele i przesłanki stosowania koncepcji lean management
- 3.2.3. Zasady i metodyka stosowania koncepcji lean management
- 3.2.4. Korzyści stosowania koncepcji lean management
- 3.2.5. Ograniczenia stosowania koncepcji lean management

Bibliografia

3.3. Outsourcing

Laura Płatkowska-Prokopczyk

- 3.3.1. Geneza outsourcingu
- 3.3.2. Pojęcie i zakres outsourcingu
- 3.3.3. Metodyka outsourcingu
- 3.3.4. Zalety i wady oraz dalsze kierunki rozwoju outsourcingu

Bibliografia

3.4. Downsizing

Paweł Szwiec

- 3.4.1. Istota downsizingu
- 3.4.2. Czynniki wpływające na decyzję o wdrożeniu downsizingu
- 3.4.3. Wpływ downsizingu na organizację
- 3.4.4. Wpływ downsizingu na pracowników
- 3.4.5. Sposoby ograniczania negatywnych skutków wdrożenia downsizingu

Bibliografia

Rozdział IV. Benchmarking jako metoda wzorowania się na innych

Laura Płatkowska-Prokopczyk

- 4.1. Geneza benchmarkingu
- 4.2. Pojęcie i zakres benchmarkingu
- 4.3. Metodyka benchmarkingu
- 4.4. Rozwój benchmarkingu

Bibliografia