

Opis

W publikacji autorzy określili, jakie zmiany nastąpiły w funkcjonowaniu organizacji w aspekcie społecznym, co jest szczególnie istotne z tego względu, że organizacje są systemami społecznymi. Oznacza to, że tworzą je ludzie i od nich zależy upadek, trwanie, czy ich przyszły rozwój. Zatem zasadne jest udzielenie odpowiedzi na pytania: jak funkcjonuje pracownik w organizacji? Czy globalizacja wpłynęła na zmianę jego roli? Czy kapitał ludzki jest traktowany przez menedżerów jako najważniejszy czynnik rozwoju organizacji? Takich pytań nasuwa się oczywiście więcej. W książce zaprezentowano poglądy na te kwestie zarówno teoretyków, jak i praktyków zarządzania.

Pierwszy fragment książki zawiera rozważania o nowych rolach menedżerskich, o ich odpowiedzialności finansowej, ale również społecznej. Podnoszone są relacje menedżer – pracownik na tle internacjonalizacji działalności firm, w tym małych i średnich.

Globalizacja doprowadziła do powstania tzw. gospodarki opartej na wiedzy, której w funkcjonowaniu organizacji odpowiada koncepcja zarządzania opartego na wiedzy. Eksponuje ona nie tylko znaczenie wiedzy posiadanej przez pracowników, ale i wiedzy skodyfikowanej w postaci patentów, licencji, nowych rozwiązań organizacyjnych, techniczno-technologicznych. Istotnymi są tu zagadnienia oceny i efektywności wykorzystania potencjału wiedzy w przedsiębiorstwie. Zwraca się coraz częściej uwagę na upadającą w naszych przedsiębiorstwach działalność badawczo-rozwojową.

Globalizacja opiera się m.in. na swobodzie przepływu kapitałów finansowych, dóbr, informacji, siły roboczej i możliwości przenoszenia miejsca funkcjonowania organizacji. Konsekwencją tego jest korzystanie z kultury narodowej zatrudnionych, ale i powstawanie nowych wyzwań (w tym barier) dla zarządzania w warunkach wielokulturowości.

Owe wyzwania dotyczą także komunikowania się. Proces ten wspomagany jest nowoczesną techniką informatyczną, co z jednej strony pozwala na porozumiewanie się pracowników w różnych częściach świata, na tworzenie wirtualnych zespołów wiedzy, a z drugiej rodzi problemy z ochroną informacji wykorzystywanych w procesie funkcjonowania organizacji.

Powyższe problemy zostały szczegółowo omówione w kolejnych częściach publikacji.

Spis treści:

Wprowadzenie
Arkadiusz Potocki

Rozdział 1. Doskonalenie przywództwa i zarządzania kapitałem ludzkim

1. Organizacja w perspektywie psychoanalitycznej – wybrane zagadnienia
Adela Barabasz
2. Motywacyjne aspekty podejścia kompetencyjnego do zarządzania zasobami ludzkimi
Maria Białasiewicz
3. Pomiar i ocena skuteczności oraz efektywności przywództwa. Analiza teorii i praktyki
Ewa Czarnecka-Wójcik, Marian Wójcik
4. Ocena przez podwładnych jako narzędzie zmiany postaw pracowników
Małgorzata Grabus
5. Szkolenia *on- i off-the-job* we współczesnej organizacji
Marek Jabłoński
6. Pracownik w nowych warunkach techniczno-technologicznych przedsiębiorstwa
Zdzisław Jasiński
7. Diagnoza czynników motywacyjnych w podlaskich mikroprzedsiębiorstwach
Joanna Jorczyk
8. Kultura organizacyjna w siłach zbrojnych RP a oczekiwania przyszłej kadry oficerskiej
Joanna Kacała
9. Pracownik w czasach nowej gospodarki
Tomasz Kawka
10. Przedsiębiorca jako agent zmiany
Andrzej Kozina, Jolanta Walas-Trębacz
11. Nowoczesne systemy wynagrodzeń jako przejaw zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi
Anna Kwiecień
12. Zmiany w sferze pracy menedżerskiej w warunkach nowych form organizacji przedsiębiorstw
Stefan Lachiewicz
13. Kierunki zmian funkcji personalnej w przedsiębiorstwach
Tadeusz Listwan
14. Audyt menedżerski jako instrument zarządzania i rozwijania kadr kierowniczych na przykładzie Sitech Sp. z o.o.
Gabriel Łasiński, Piotr Głowicki, Ewa Korwek
15. Kompetencje menedżerów w procesie internacjonalizacji małych i średnich firm technologicznych
Marek Matejczun
16. Wylanianie elity w aspekcie zmian zarządzania zasobami ludzkimi firmami
Mieczysław Morawski
17. Charakter postaw i zachowań pracowniczych w warunkach turbulencji otoczenia

Katarzyna Piórkowska

18. Zmiany aktywności zawodowej kobiet w obliczu nowych wyzwań zarządzania przedsiębiorstwem
Estera Piwoni-Krzyszowska, Agnieszka Łakoma, Anna Kozłowska

19. Deficyt problematyki etyki biznesu w ofertach firm szkoleniowych
Janina Stankiewicz, Patrycja Łychmus, Hanna Bortnowska

20. Zachowania pracowników w fazie *post merger*
Magdalena Maria Stuss

21. Zachowania menedżerów w sytuacji kryzysu w przedsiębiorstwie
Anna Walecka

22. Zastosowanie controllingu personalnego w praktyce gospodarczej
Piotr Zając

Rozdział 2. Zarządzanie oparte na wiedzy

1. Zarządzanie innowacjami i jego wspomaganie wiedzą
Jerzy Baruk

2. Zarządzanie talentami jako koncepcja budowania lojalności i ograniczania odejść z organizacji kluczowych pracowników
Mariusz Cielemecki

3. Pracownicy wiedzy jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi
Halina Czubasiewicz

4. Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach województwa podkarpackiego
Bernadetta Dziura

5. Podnoszenie sprawności systemu gospodarki odpadami w przedsiębiorstwie poprzez instytucjonalne wspomaganie organizacji procesów poznawczych
Grzegorz Kobyłko

6. Współczesne systemy pomiaru efektywności organizacyjnej
Marcin Kowalewski

7. Model systemu innowacyjności w przedsiębiorstwie bazującym na wiedzy
Leszek Kozioł

8. Wiedza akademicka w kreowaniu przedsięwzięć nowej technologii
Anna Kwiatkowska

9. Ochrona wiedzy w polskich organizacjach gospodarczych oraz w administracji publicznej
Piotr Lachowicz

10. Doskonalenie relacji uniwersytetu z otoczeniem na przykładzie wybranych uczelni technicznych
Krzysztof Leja

11. Wybrane czynniki determinujące prowadzenie działalności badawczo-rozwojowej
Paweł Łukasik

12. Przesłanki eventowego coachingu agenta wiedzy
Kazimierz Perechuda, Wojciech Idzikowski

13. Wokół pomiaru innowacyjności organizacji – zalety i wady działalności patentowej
Magdalena Pichlak

14. Pracownicy w gospodarce opartej na wiedzy
Anna Pietruszka-Ortyl

15. Metodyka oceny potencjału wiedzy w przedsiębiorstwie
Adam Stabryła

16. System zarządzania wiedzą na przykładzie TETA SA
Edyta Tabaszewska

17. Założenia modelu oceny efektywności organizacji uczącej się
Bernard Ziębicki

Rozdział 3. Zarządzanie w warunkach wielokulturowości

1. Postrzeganie procesów wielokulturowych w organizacji przez jej menedżerów
Katarzyna Gajek

2. Specyfika kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw z perspektywy zarządzania wiedzą
Aldona Glińska-Neweś

3. Mariaże organizacyjne – konsekwencje kulturowe
Rafał Krupski, Sylwia Stańczyk

4. Kultura organizacji jako determinanta sprawności zmian
Ryszard Rutka, Małgorzata Czerska

5. Interpersonalne, grupowe, organizacyjne i interkulturowe przesłanki kształtowania komunikacji w organizacjach
Renata Winkler

Rozdział 4. Komunikacja we współczesnych organizacjach

1. Komunikacja pomiędzy grupami międzynarodowymi. Wyniki eksperymentu
Jolanta Bernais, Olaf Flak
2. Telepraca i technologie informacyjno-komunikacyjne jako narzędzia wspomagające niepełnosprawnych i wykluczonych na rynku pracy
Marek Makowiec
3. Komunikacja wewnętrzna a sprawność funkcjonowania organizacji
Marek Makowiec, Wojciech Matusiński
4. Zarządzanie zmianą w praktyce wdrażania systemów informatycznych klasy ERP
Marek Makowiec, Jacek Słowik
5. Skuteczność procesów komunikacji – prezentacja wyników badań empirycznych
Bogusz Mikula
6. Telepraca jako sposób zwiększania elastyczności organizacji
Mirosław Moroz
7. Technologia sieci semantycznych w zarządzaniu przedsiębiorstwem
Grażyna Paliwoda-Pękosz
8. Wewnętrzna komunikacja werbalna w wybranych przedsiębiorstwach Małopolski w warunkach globalizacji
Arkadiusz Potocki
9. Wybrane problemy wdrażania systemów informatycznych w obszarze łańcucha dostaw dla potrzeb konsolidacji przedsiębiorstw
Jacek Słowik
10. Skuteczność pracy zespołu wirtualnego
Tomasz Stefaniuk