

Spis treści

Wprowadzenie	9
--------------------	---

Część I. Wielokulturowość w zarządzaniu

1. Transgraniczne współdziałanie gospodarcze jako źródło różnorodności kulturowej – perspektywy badawcze – <i>Agnieszka Połomska-Jasienowska</i>	15
1.1. Pojęcia współdziałania, transgranicznego współdziałania oraz współpracy transgranicznej – różnice i podobieństwa	15
1.2. Wpływy kulturowe	18
1.3. Typologie i wymiary kultur narodowych a twg	19
1.4. Stereotypy narodowe	25
Streszczenie/Summary	27
Bibliografia	28

2. The Influence of National Culture on the Organizational Culture – the Dimension of Values – <i>Joanna Szydło</i>	29
2.1. National culture	30
2.2. Organizational culture	30
2.3. The conditions of organisational culture	31
2.4. Orientations of organizational cultures	32
2.5. Theories of values and their empirical verification	33
2.6. Axiological picture of the organizational culture	34
2.7. Results and analysis of the research	35
Summary/Streszczenie	40
Bibliography	41

Część II. Zarządzanie potencjałem społecznym i zasobami ludzkimi

3. Założenia do wyodrębnienia myśli o zarządzaniu potencjałem społecznym jako paradygmatu nauk o zarządzaniu – <i>Marian Mroziewski</i>.....	45
3.1. Działalność człowieka jako podstawa ontologiczna paradygmatów nauk o zarządzaniu	46
3.2. Zarządzanie potencjałem społecznym jako kluczowa kategoria nowego paradygmatu	53
3.3. Koncepcja struktury myśli o zarządzaniu potencjałem społecznym	60
Streszczenie/Summary	63
Bibliografia	64
4. Bariery w wykorzystywaniu wiedzy w przedsiębiorstwach, w których zidentyfikowano pracowników wiedzy – <i>Michał Igielski</i>	67
4.1. Nowe trendy w zarządzaniu	68
4.2. Pojęcie wiedzy i zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach	70
4.3. Istota pracowników wiedzy	74
4.4. Bariery w identyfikacji pracowników wiedzy i w zarządzaniu wiedzą w przedsiębiorstwach	76
Streszczenie/Summary	80
Bibliografia	81
5. Sposoby pozyskiwania zewnętrznych pracowników wiedzy do małych przedsiębiorstw usług szkoleniowych – <i>Iwona Małgorzata Kutzner</i>	83
5.1. Rynek usług szkoleniowych w Polsce	83
5.2. Rozwój funkcji personalnej	85
5.3. Rekrutacja i selekcja pracowników jako kluczowy etap zarządzania zasobami ludzkimi	86
5.4. Badania empiryczne	89
5.5. Wnioski z przeprowadzonych badań empirycznych.....	90
Streszczenie/Summary	99
Bibliografia	100
6. Motywacja – Tendencje rozwoju – <i>Jarosław Lewandowski</i>	106
6.1. Główne teorie motywacji oraz ich twórcy.....	106
6.2. Grywalizacja – chwilowa moda czy nowy trend	110
Streszczenie/Summary	112
Bibliografia	113

7. Świadomość zagrożeń – zdrowotnych, rodzinnych i organizacyjnych	
– wynikających z pracoholizmu – <i>Magdalena Giers</i>	115
7.1. Psychologiczne aspekty w zarządzaniu a pracoholizm.....	116
7.2. Przyczyny – psychologiczne podłoże pracoholizmu	119
7.3. Zagrożenia wynikające z pracoholizmu	120
7.3.1. Zagrożenia zdrowotne	120
7.3.2. Zagrożenia w sferze społeczno-rodzinnej	121
7.3.3. Konsekwencje organizacyjne.....	123
7.4. Świadomość zagrożeń płynących z nadmiernego zaangażowania w pracę	
– wyniki badań własnych.....	124
Streszczenie/Summary	131
Bibliografia	132
8. Współczesna praca a praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w opiniach	
pracowników sądownictwa – <i>Janusz Rymaniak, Beata Surmacz</i>	133
8.1. Teoretyczne aspekty praktyk ZZL oraz przemian pracy	134
8.1.1. Praktyki Zarządzania Zasobami Ludzkimi (ZZL).....	134
8.1.2. Charakterystyka wymiarów pracy.....	136
8.2. Metody i wyniki badań.....	140
8.2.1. Metodyka badań.....	140
8.2.2. Dyskusja nad wynikami	140
Streszczenie/Summary	144
Bibliografia	144

Część III. Efektywność procesów zarządzania

9. Productive Time and Success Rates: Their Causes and Effects in Polish Firms	
– <i>Ryszard Kleczek</i>	149
9.1. NPV and financial value drivers.....	150
9.2. Controlling how employees contribute to NPV – Financial value drivers	
as key performance indicators (KPI).....	151
9.3. Non-financial value drivers	153
9.4. Research questions	155
9.5. Method	156
9.6. Analysis (replications).....	157
9.7. Reduction of unproductive time: its causes and financial effects.....	157

9.8. Increase of success ratios of employees' work: its causes and financial effects.....	158
9.9. Managerial implications	159
9.10. Limitations and future research.....	159
Summary/Streszczenie	160
Bibliography	163
10. Model flexicurity w polityce zatrudnienia jako determinanta deregulacji i uelastyczniania rynku pracy – Justyna Suska	163
10.1. Elastyczne formy zatrudnienia w ujęciu teoretycznym	164
10.2. Rozumienie flexicurity	166
10.3. Polskie doświadczenia związane z flexibility	167
10.4. Analiza przeprowadzonego badania w zakresie korzystania z leasingu pracowniczego.....	170
Streszczenie/Summary	174
Bibliografia	175
11. Kreowanie wizerunku wymiaru sprawiedliwości a sądowe sieci międzyorganizacyjne – Katarzyna Majchrzak, Przemysław Banasik	177
11.1. Tożsamość, wizerunek, reputacja wymiaru sprawiedliwości – wzajemne implikacje.....	178
11.2. Kreowanie wizerunku wymiaru sprawiedliwości.....	181
11.3. Pilotaż wdrażania nowoczesnych metod zarządzania w sądach powszechnych	184
11.3.1. Opis dobrej praktyki <i>Poprawa wizerunku sądu</i>	185
11.3.2. Wdrożenie dobrej praktyki <i>Poprawa wizerunku sądu</i> w Sądzie Okręgowym w Gdańsku oraz pozostałych sądach pilotażowych	189
Streszczenie/Summary	192
Bibliografia	193
12. Relacje interpersonalne w cyberprzestrzeni – Ewa Podlewska.....	195
12.1. Organizacje w cyberprzestrzeni	196
12.2. Wymiar relacji interpersonalnych w cyberprzestrzeni	197
12.3. Menedżer w cyberprzestrzeni	198

12.4. Metody badawcze	199
12.5. Wyniki badania	200
Streszczenie/Summary	202
Bibliografia	203
13. Podjęcie próby utworzenia nowego stanowiska pracy – konsultant ds. zakupów	
– <i>Ewa Waliczek</i>	205
13.1. Przedstawienie supermarketu biorącego udział w badaniu marketingowym	206
13.2. Cechy dobrego handlowca	207
13.3. Charakterystyka nowego stanowiska pracy	208
13.4. Podjęcie próby wdrożenia konsultanta ds. zakupów	
jako nowego pracownika	209
Streszczenie/Summary	212
Bibliografia	213