

Spis treści

| | |
|---|-----------|
| Wykaz skrótów | 9 |
| Wstęp | 11 |
| Rozdział 1 | |
| Idea zarządzania zorientowanego na zdarzenia krytyczne w życiu pracowników jako „rdzeń” empatycznego zarządzania – Anna Lipka | 17 |
| 1.1. Przesłanki powstania i kulturowo-strategiczne warunki skutecznego stosowania koncepcji. Definicja i rodzaje zdarzeń krytycznych | 17 |
| 1.2. Specyfikacja instrumentów potencjalnie przydatnych w przypadku zdarzeń krytycznych | 23 |
| 1.3. Koncepcja zarządzania zorientowanego na zdarzenia krytyczne w życiu pracowników a inne koncepcje zarządzania | 26 |
| 1.3.1. Koncepcja <i>Employee Relationship Management</i> (Zarządzania Relacjami z Pracownikami) i <i>controllingu personalnego</i> oraz <i>HR Scorecard</i> | 26 |
| 1.3.2. Zarządzanie różnorodnością..... | 30 |
| 1.3.3. Zarządzanie przez zaufanie i wsparcie organizacyjne | 33 |
| 1.3.4. Koncepcja zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi i wysoce efektywnych systemów pracy | 35 |
| 1.4. Zakres empatycznego zarządzania..... | 36 |
| 1.5. Podsumowanie | 41 |
| Rozdział 2 | |
| Zdarzenia krytyczne a wartości generowane przez kreatywne zespoły artystyczne sztuk performatywnych – Anna Lipka | 45 |
| 2.1. Rynek doznań jako przestrzeń funkcjonowania zespołów performerów... .. | 45 |
| 2.2. Istota performansu. Zakres performatyki | 50 |
| 2.3. Różnicowanie pomiędzy performansem i nie-performansem (na przykładzie zespołów muzycznych)..... | 58 |

| | |
|---|----|
| 2.4. Rodzaje zespołów performerskich i ich miejsce w gospodarce kreatywnej.... | 59 |
| 2.5. Kreatywność charakteru pracy performerów..... | 65 |
| 2.6. Ryzyko zdarzeń krytycznych a wycena kapitału ludzkiego zespołów performatycznych..... | 71 |
| 2.7. Podsumowanie..... | 80 |

Rozdział 3

| | |
|--|-----------|
| Granice elastyczności/zmienności ról w zespołach kreujących performanse w warunkach zaistnienia zdarzeń krytycznych jako źródło ryzyka personalnego (na przykładzie zespołów piłki nożnej) – Stanisław Waszczak.... | 83 |
| 3.1. Futbol jako performans | 83 |
| 3.2. Pozycje w zespole piłki nożnej..... | 86 |
| 3.3. Ocena adekwatności specyfikacji ról zespołowych M. Belbina do opisu pozycji w zespołach piłki nożnej | 89 |
| 3.4. Cechy antropometryczne, motoryczne i osobowościowe pożądane w zespole piłkarskim | 94 |
| 3.5. Stres spowodowany zdarzeniami krytycznymi w życiu i karierze zawodowej piłkarzy – wybrane implikacje | 98 |
| 3.6. Podsumowanie..... | 104 |

Rozdział 4

| | |
|--|------------|
| Wybrane sposoby badania performatywnej kreatywności oraz wpływu zarządzania zorientowanego na zdarzenia krytyczne w życiu pracowników na ryzyko personalne zespołów performerskich – Anna Lipka | 105 |
| 4.1. Analiza biograficzna w badaniu fotografowania z perspektywy performatywności..... | 105 |
| 4.2. Wykorzystanie wywiadu do badań relacji: zarządzanie zorientowane na zdarzenia krytyczne w życiu wykonawców zespołów kreujących performanse – ryzyko personalne (uwagi metodyczne)..... | 109 |
| 4.3. Podsumowanie..... | 117 |

Rozdział 5

| | |
|---|------------|
| Wykorzystanie instrumentów zorientowanych na zdarzenia krytyczne w życiu pracowników – przykład nieperformatywnej kreatywności profesjonalnego big bandu – Małgorzata Król | 119 |
| 5.1. Opis przygotowania i prowadzenia wywiadu | 119 |
| 5.2. Prezentacja respondenta i kierowanego przezeń zespołu artystycznego „Big Silesian Band” | 120 |
| 5.3. Rodzaje stosowanych instrumentów zorientowanych na zdarzenia krytyczne przez lidera bandu w kontekście sytuacji na rynku pracy i <i>work-life balance</i> | 122 |
| 5.4. Podsumowanie..... | 131 |

Rozdział 6**Koncepcja zarządzania zorientowanego na zdarzenia krytyczne
w życiu pracowników versus propozycje zespołu performerskiego**

| | |
|---|------------|
| – <i>Agnieszka Giszterowicz</i> | 137 |
| 6.1. Charakterystyka zespołu. Wyniki badań pilotażowych..... | 137 |
| 6.2. Rezultaty wywiadu z zespołem „Anatomy of Mashup” | 141 |
| 6.3. Próba interpretacji wywiadu w kontekście przydatności stosowania analizowanej koncepcji zarządzania | 149 |
| 6.4. Propozycja etapów zarządzania ryzykiem personalnym w przypadku wystąpienia zdarzeń krytycznych..... | 154 |
| 6.5. Zarządzanie przez intuicję jako perspektywiczny model zarządzania w zespole „Anatomy of Mashup” (refleksje badacza) | 158 |
| 6.6. Podsumowanie..... | 164 |
| Zakończenie | 167 |
| Biblio- i netografia | 169 |
| Spis tabel i schematów | 185 |