
SPIS TREŚCI

Wstęp	9
Część teoretyczna.	
KONTRAKT PSYCHOLOGICZNY W PRACY	15
1	
Kontrakty psychologiczne wczoraj i dziś: teoria i zastosowanie dla współczesnych organizacji	17
1.1. Konceptualizacja kontraktu psychologicznego	17
1.2. Definiowanie kontraktu psychologicznego	20
1.3. Treść i stan kontraktu psychologicznego	23
1.4. Rodzaje kontraktów psychologicznych	26
1.5. Umowa o pracę a kontrakt psychologiczny	32
1.6. Wypełnianie kontraktu psychologicznego	34
1.7. Naruszenie kontraktu psychologicznego	35
1.8. Przyczyny i konsekwencje naruszenia kontraktu psychologicznego	36
1.9. Złamanie kontraktu psychologicznego	38
2	
Prewencyjne zarządzanie kontraktem psychologicznym w nowej rzeczywistości	43
2.1. Strategie i praktyki HR a kontrakty psychologiczne w organizacji	44
2.2. Wewnątrzorganizacyjni interesariusze kontraktu psychologicznego	48
2.3. Wpływ praktyk HR na kontrakty psychologiczne w nowej rzeczywistości	53
2.3.1. Praktyki HR w obszarze rekrutacji i selekcji	53
2.3.2. Praktyki HR w obszarze szkolenia i rozwoju	56

2.3.3. Praktyki HR w obszarze oceny wyników pracy	59
2.3.4. Praktyki HR w obszarze wynagradzania	61
2.3.5. Praktyki HR w obszarze zarządzania talentami	63

3

Przyszłość pracy w kontekście nowej organizacji

i kontraktu psychologicznego	66
3.1. Kontekstowe rozważania o nowych sposobach organizacji pracy	66
3.2. Kontrakt psychologiczny jako skuteczny mechanizm kierowania ludźmi w nowym środowisku pracy	69
3.3. Dotychczasowe badania nad kontraktami psychologicznymi w nowej rzeczywistości	76
3.4. Atrybuty praktyk HR niezbędne w zarządzaniu kontraktem psychologicznym w nowej rzeczywistości	78
3.5. Wyzwania dla zarządzania kontraktem psychologicznym w perspektywie przyszłości pracy i nowych miejsc pracy	82
3.5.1. Nowe potrzeby nowoczesnych pracowników	82
3.5.2. Nowe myślenie nowoczesnych pracowników	83
3.5.3. Nowe formy i miejsca wykonywania pracy	83
3.5.4. Nowe sposoby wykonywania pracy	84
3.5.5. Nowe powody wykonywania pracy	86
3.5.6. Nowe opisy stanowisk pracy	87

Część praktyczna.

ZARZĄDZANIE ZORIENTOWANE NA RELACJE – ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW W PRAKTYCE

91

4

Szkolenia i warsztaty	93
4.1. Idea kontraktu psychologicznego	94
4.1.1. Definiowanie kontraktu psychologicznego	96
4.1.2. Eksploracja kontraktów psychologicznych za pomocą map myśli	99
4.2. Naruszenie kontraktu psychologicznego	108
4.2.1. Analiza przypadków naruszenia kontraktu psychologicznego	110
4.3. Kontrakt psychologiczny w zarządzaniu ludźmi	117
4.3.1. Zrozumienie roli kontraktu psychologicznego w zarządzaniu	120
4.4. Kontrakt psychologiczny a procesy rekrutacji i selekcji	122
4.4.1. Oferta pracy – ogłoszenie w zgodzie z zasadami kontraktu	124
4.5. Rozwój pracowników a kontrakt psychologiczny	130

4.5.1. Ogrody rozwoju – twoja umowa z zespołem	132
4.5.2. Kreatywne połączenia rozwoju	133
4.6. Ocena pracy a kontrakt psychologiczny	135
4.6.1. Feedback jako narzędzie wspierające kontrakt psychologiczny	137
4.7. Nowa rzeczywistość – nowi pracownicy	141
4.7.1. Mapowanie kontraktu psychologicznego – ćwiczenie dla zespołów HR	146
4.7.2. Nowi pracownicy w nowej rzeczywistości – przykład firmy TechGlobal Solutions	147
4.7.3. Interakcja i przyszłość kontraktu psychologicznego w świecie technologii	150

5

Procesy coachingowe	152
5.1. Rodzaje zawieranego kontraktu psychologicznego – sesja menedżerska	153
5.2. Rozumienie kontraktu psychologicznego – sesja menedżerska	160
5.3. Sesja coachingowa na temat świadomości wpływu menedżera na realizację kontraktu psychologicznego – sesja menedżerska	162
5.4. Autodiagnoza w kontekście budowania i utrzymania kontraktu psychologicznego – sesja menedżerska	164
5.5. Twoje talenty a oczekiwania wobec organizacji – sesja menedżerska	167
5.6. Czy jestem gotowy na nowe pokolenie Z? – sesja menedżerska	169
Zakończenie	172
Bibliografia	175