

Spis treści

Wstęp.....	7
-------------------	----------

Rozdział 1

Idea coachingu	13
1.1. Jak rozumiany jest coaching.....	15
1.2. Geneza i rozwój coachingu.....	20
1.3. Coaching w organizacji – obszary wdrożeń.....	24

Rozdział 2

Integrowanie coachingu z instrumentami zarządzania kapitałem ludzkim	35
2.1. Coaching czynnikiem determinującym poziom rozwoju kapitału ludzkiego.....	36
2.2. Rola integracji procesów coachingowych z działaniami szkoleniowymi, mentoringowymi i doradczymi.....	40
2.3. Executive coaching, czyli coaching wyższej kadry menedżerskiej.....	44
2.4. Budowanie programów coachingowych „szytych na miarę”	47
2.4.1. Coaching a rozwój kompetencji pracowniczych.....	47
2.4.2. Coaching a planowanie ścieżek kariery i zarządzanie talentami	50
2.4.3. Coaching a motywowanie zespołów wielokulturowych	53
2.4.4. Coaching a wsparcie dla innowacyjności.....	57
2.4.5. Coaching a kultura organizacyjna firmy	59

Rozdział 3

Coachingowy styl zarządzania jako przywództwo wyższego stopnia	63
3.1. Przygotowanie merytoryczne do pełnienia nowej roli	69
3.2. Cechy dobrego menedżera-coacha.....	71
3.3. Budowanie relacji pomiędzy menedżerem-coachem a klientem-podwładnym	74
3.3.1. Budowanie kontaktu z coachee	76
3.3.2. Praca nad zachowaniami niedyrektywnymi.....	77

3.3.3. Umiejętność aktywnego słuchania.....	77
3.3.4. Skuteczne zadawanie pytań	79
3.3.5. Umiejętność udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej	81
3.3.6. Kontraktowanie sesji coachingowej.....	82
3.3.7. Praca w oparciu o struktury i narzędzia coachingowe.....	82
3.4. Aspekt etyczny w pracy menedżera-coacha.....	89

Rozdział 4

Ewolucja modeli zarządzania kapitałem ludzkim – od modelu klasycznego do modelu Management 3.0	93
4.1. Model Michigan a model harwardzki	93
4.2. Model kierowania według Rensisa Likerta i Roberta F. Balesa.....	97
4.3. Model siatki kierowniczej według Roberta Blake’a i Jane Mouton.....	98
4.4. Zarządzanie według Williama J. Reddina.....	100
4.5. Model przywództwa transakcyjnego i transformacyjnego.....	102
4.6. Model przywództwa autentycznego	104
4.7. Model przywództwa sytuacyjnego II.....	108
4.8. Management 3.0.....	114

Rozdział 5

Coachingowy model jako przywództwo wyższego stopnia.....	119
5.1. Podstawy teoretyczne konstrukcji coachingowego modelu zarządzania kapitałem ludzkim	119
5.2. Coachingowy model zarządzania kapitałem ludzkim.....	130
5.3. Metoda badawcza	151
5.4. Analiza powiązań pomiędzy poszczególnymi elementami konstrukcji coachingowego modelu zarządzania kapitałem ludzkim	187
5.5. Wnioski z badań oraz rekomendacje dla praktyki.....	192

Zakończenie.....	201
Bibliografia.....	205
Wykaz tabel	219
Wykaz wykresów	221
Wykaz rysunków	223
Aneks – Kwestionariusz ankiety badawczej	225
Streszczenie.....	233
Summary	235