

SPIS TREŚCI

UWAGI WSTĘPNE	7
ROZDZIAŁ I. TRANSFORMACJA SYSTEMOWA GOSPODARKI	9
1. Aksjologiczne kontrowersje wokół transformacji systemowej	9
1.1. Uwagi wstępne	9
1.2. Spory wokół celów transformacji	11
1.3. Kontrowersje wokół prywatyzacji	14
1.4. Kontrowersje wokół demokracji	17
1.5. Uwagi końcowe	18
2. Społeczno-ekonomiczne wymiary restrukturyzacji gospodarki	19
2.1. Uwagi wstępne	19
2.2. Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	20
2.3. Restrukturyzacja branżowa	22
2.4. Restrukturyzacja regionalna	24
2.5. Uwagi końcowe	25
3. Społeczny wymiar gospodarki rynkowej	26
3.1. Mechanizm rynkowy	26
3.2. Prywatyzacja elementem nowego zaplecza ustrojowego	28
3.3. Świadomościowe uwarunkowania procesów gospodarczych	29
3.4. Narodowe modele gospodarki rynkowej	31
3.5. Demokratyzacja życia społecznego	35
4. Ubóstwo jako problem społeczno-ekonomiczny gospodarki rynkowej ...	37
4.1. Społeczne konsekwencje procesu transformacji	37
4.2. Mierniki ubóstwa	38
4.3. Ubóstwo jako problem społeczny	44
4.4. Rozmiary ubóstwa w Polsce	46
ROZDZIAŁ II. PRZEOBRĄŻENIA W FUNKCJONOWANIU PRZEDSIĘ- BIORSTWA	54
1. Tendencje zmian stosunków pracy w przedsiębiorstwie	54
1.1. Stosunki społeczne zachodzące w procesie pracy	54
1.2. Europejski model stosunków pracy	56
1.3. Amerykański model stosunków pracy	59
1.4. Stosunki pracy w ujęciu japońskim	62
1.5. Tendencje unifikacyjne w stosunkach pracy	63
1.6. Uwarunkowania stanu środowiska pracy w okresie przemian syste- mowych	65

2. Zmiana kultury organizacyjnej firmy	68
2.1. Uwagi wstępne	68
2.2. Wieloznaczność i istota pojęcia „kultura firmy”	69
2.3. Elementy kultury firmy	71
2.4. Poziomy kultury firmy	76
2.5. Typy kultury firmy	77
2.6. Wpływ kultury firmy na jej funkcjonowanie	80
2.7. Uwagi końcowe	82
3. Instrumenty motywowania pracowników	83
3.1. Uwagi wstępne	83
3.2. Instrumenty pobudzania motywacji	84
3.3. Płaca jako środek motywacji	86
3.4. Pozapłacowe środki pobudzania motywacji	89
3.5. Nowe narzędzia motywowania pracowników	95
3.6. Uwagi końcowe	103
4. Planowanie karier zawodowych	104
4.1. Uwagi wstępne	104
4.2. Koncepcje kariery	105
4.3. Fazy kariery	107
4.4. Problemy faz kariery	110
4.5. Indywidualne planowanie kariery zawodowej	112
4.6. Instytucjonalne planowanie karier zawodowych	114
4.7. Podstawowe założenia planu karier zawodowych	115
4.8. Uwagi końcowe	118
5. Przeobrażenia roli społeczno-zawodowej menedżera	119
5.1. Uwagi wstępne	119
5.2. Typy menedżerów	121
5.3. Role i umiejętności menedżera	124
5.4. Oferta pracy dla menedżerów	126
5.5. Polski menedżer lat 90.	130
5.6. Uwagi końcowe	135
6. Etyczne uwarunkowania konkurencyjności przedsiębiorstwa	135
6.1. Uwagi wstępne	135
6.2. Pojęcie etyki	136
6.3. Etyka zarządzania przedsiębiorstwem	138
6.4. Etyczne aspekty pracy w biznesie	140
6.5. Promowanie etycznych aspektów pracy	143
6.6. Uwagi końcowe	144
7. Sondaż opinii pracowników jako nowy instrument zarządzania w przedsiębiorstwie	145
7.1. Uwagi wstępne	145
7.2. Tradycje badania opinii pracowników	146
7.3. Pojęcie i funkcje sondażu opinii pracowników	147

7.4. Przykładowe sondaże opinii pracowników w przedsiębiorstwach nie- mieckich	149
7.5. Uwagi końcowe	153
8. Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych w opinii pracowników	154
8.1. Uwagi wstępne	154
8.2. Przekształcenia społeczne w opinii badanych	155
8.3. Uwagi końcowe	164
ROZDZIAŁ III. SPOŁECZNO-EKONOMICZNE ASPEKTY RYNKU PRA- CY A PRZEDSIĘBIORSTWO	166
1. Wykorzystanie zasobów ludzkich w Wielkopolsce	166
1.1. Rynek pracy w Wielkopolsce	166
1.2. Program rozwoju rynku pracy i gospodarowania zasobami ludzkimi ..	177
2. Lokalne programy ograniczenia bezrobocia i rozwoju przedsiębiorczości w strategii rozwojowej Wielkopolski	187
PODSUMOWANIE	194
BIBLIOGRAFIA	198