

Obsah

Úvod	5
1. Komunikačné zručnosti a ich strategický význam pre organizáciu	9
1.1. Teoretické východiská komunikácie a komunikačných zručností	10
1.1.1. Komunikácia	11
1.1.2. Komunikačné zručnosti.....	14
1.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti komunikácie a komunikačných zručností	21
1.3. Príklad z praxe – praktická aplikácia komunikačných zručností, <i>Project Aristotle</i> od Google	24
1.4. Hlavné závery z oblasti komunikácie a komunikačných zručností	26
2. Riadenie a hodnotenie pracovného výkonu	31
2.1. Teoretické východiská riadenia a hodnotenia pracovného výkonu	32
2.1.1. Riadenie pracovného výkonu	32
2.1.2. Hodnotenie pracovného výkonu	35
2.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti riadenia a hodnotenia pracovného výkonu	37
2.3. Príklad z praxe – inovatívne princípy riadenia výkonu spoločnosti Amazon	38
2.4. Hlavné závery z oblasti riadenia a hodnotenia pracovného výkonu.....	40
3. Tvorivé vedenie a jeho vplyv na jednotlivcov, skupiny a organizáciu	43
3.1. Teoretické východiská tvorivého vedenia	44
3.1.1. Vodcovia a tvorivosť	44
3.1.2. Charakteristiky tvorivého vedenia.....	46
3.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti tvorivého vedenia.....	49
3.3. Príklad z praxe – Coca-Cola Scholars Foundation: Scholar Coaching Initiative.....	51
3.4. Hlavné závery z oblasti tvorivého vedenia	53
4. Motivácia a motivovanie	57
4.1. Teoretické východiská motivácie a motivovania.....	58
4.1.1. Motivácia	58
4.1.2. Proces motivovania.....	59
4.1.3. Motivácia a jej vzťah s pracovnou spokojnosťou.....	63
4.1.4. Angažovanosť zamestnancov	64
4.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti motivácie a motivovania	68
4.3. Príklad z praxe – <i>Procter & Gamble (P&G)</i> : Motivovanie na pracovisku	71
4.4. Hlavné závery z oblasti motivácie a motivovania zamestnancov	75
5. Vzdelávanie, rozvoj potenciálu zamestnancov a kariérny rast	81
5.1. Teoretické východiská v oblasti vzdelávania a rozvoja potenciálu zamestnancov vo vzťahu k možnostiam ich kariérneho rastu	82
5.1.1. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov v organizáciách	83
5.1.2. Vzdelávanie a rozvoj zamestnancov ako forma investícií do ľudského kapitálu alebo ľudského potenciálu	86
5.1.3. Systematický prístup k vzdelávaniu a rozvoju zamestnancov v organizáciách.....	89
5.1.4. Prístupy a metódy vzdelávania a rozvoja	91
5.1.5. Proces organizačného vzdelávania a ďalšieho rozvoja zamestnancov	97
5.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti vzdelávania a ďalšieho rozvoja zamestnancov v organizáciách	101
5.3. Príklad z praxe – konkrétna podoba vzdelávania a rozvoja zamestnancov v organizáciách	104
5.4. Hlavné závery z oblasti vzdelávania a ďalšieho rozvoja zamestnancov	106

6. Organizačná kultúra podporujúca tvorivosť zamestnancov a celej organizácie	111
6.1. Teoretické východiská organizačnej kultúry	112
6.1.1. Organizačná kultúra	112
6.1.2. Prvky a spôsoby budovania organizačnej kultúry	114
6.1.3. Organizačná kultúra na podporu inklúzie a diverzity	117
6.1.4. Organizačná kultúra na podporu tvorivosti	118
6.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti organizačnej kultúry	120
6.3. Príklad z praxe – Nestlé: inklúzia a diverzita v oblasti kultúry a komunikácie	122
6.4. Hlavné závery z oblasti organizačnej kultúry	123
7. Stres ako faktor ovplyvňujúci správanie	129
7.1. Teoretické východiská v oblasti stresu a jeho vplyvu na zamestnancov	130
7.1.1. Stres a faktory, ktoré ho vyvolávajú	130
7.1.2. Dopady stresu na organizáciu a jej výsledky – pracovný výkon a spokojnosť zamestnancov	135
7.1.3. Vyhoorenie ako dôsledok neriešeného dlhodobého stresu vplývajúceho na zamestnanca	137
7.1.4. Prevencia a riešenie dopadov nadmerného stresu na zamestnancov a organizáciu	138
7.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti stresu a jeho vplyvu na zamestnancov	143
7.3. Príklad z praxe – riešenie stresu v organizácii	146
7.4. Hlavné závery z oblasti stresu a jeho dopadov v rámci organizácie	147
8. Organizačná zmena a jej vplyv na strategické fungovanie organizácie	151
8.1. Teoretické východiská organizačnej zmeny	152
8.1.1. Organizačná zmena a jej vplyv na fungovanie organizácie	153
8.1.2. Vzťah medzi organizačnou zmenou, organizačnou kultúrou a transformačným vodcovstvom	155
8.1.3. Implementácia organizačnej zmeny	157
8.1.4. Výzvy a bariéry zavádzania zmien v organizácii	162
8.2. Prehľad aktuálneho výskumu v oblasti organizačnej zmeny	163
8.3. Príklad z praxe – organizačná zmena v organizácii Twitter	164
8.4. Hlavné závery z oblasti organizačnej zmeny	166
Záver	169