

Spis treści

Przedmowa	13
Wprowadzenie	15
Rozdział 1	
Co się zmieniło w obszarze zarządzania ludźmi w drugiej dekadzie XXI wieku?	19
<i>Czy Great Resignation, Quiet Quitting etc. to modne buzzwordy, czy realne trendy?</i>	20
Inni o trendach	24

Część 1 CZŁOWIEK

Rozdział 2	
Model ludzkiego potencjału	39
Ogry są jak cebula	39
Uwarunkowania kulturowe, czyli Starbucks a sprawa polska	42
Feedback, informacja zwrotna a różnice kulturowe	43
Inne aspekty naszego potencjału	45
Aspiracje, postawy i nastawienie	45
Wartości	46
Tożsamość	48

Rozdział 3

Różnorodność i style zachowań	51
Style zachowań w modelu Extended DISC	51
Percepcja - Intuicja	53
Myślenie - Uczucie	53
Kilka historii z mojej praktyki	58
Style zachowań a komunikacja między dwiema osobami	61
Platynowa zasada, czyli spersonalizowane motywowanie	64
Efektywna współpraca w zespole a różnorodność stylów zachowań	66
Kilka historii z mojej praktyki	71
Różnorodność, inkluzyność, przynależność	78

Rozdział 4

Kompetencje lidarskie i algorytm przywództwa	81
Style przywództwa według Extended DISC	87
Metody mierzenia kompetencji lidarskich	91
Ocena/Feedback 360 stopni - wróg czy przyjaciel menedżera?	94
Jakie kompetencje lidarskie warto rozwijać w trzeciej dekadzie XXI wieku?	96
Jak Feedback 360 stopni może działać w praktyce?	104

Rozdział 5

Zachowania, kompetencje i nastawienia w sprzedaży	111
Postrzeganie sprzedaży w polskiej kulturze	117
Typy modeli/procesów sprzedaży i role sprzedażowe w modelach Extended DISC oraz FSA (FinxS Sales Assessment)	120
Kompetencje w modelu FSA	126
Napompowany balonik (nie tylko w sprzedaży)	138

Część 2 DRUGA STRONA UKŁADANKI: ORGANIZACJA

Rozdział 6

Czym jest kultura organizacyjna

i dlaczego ma takie znaczenie?	143
Modelowanie zachowań przez liderów i liderki	151
Kalendarze i spotkania online w dużym banku	151
Ograniczający wpływ obecnej kultury na wdrażane zmiany.	153
Martwe sale.....	153
Nowa tania linia lotnicza i nowe standardy obsługi	154
Lekarze a pielęgniarki - niezdrowa kultura komunikacji.	156
Fotografowanie kultury organizacyjnej z pomocą Diamentu Extended DISC.....	157

Rozdział 7

Zmiana w organizacji	163
Zmiany pokoleniowe.....	166
Dlaczego zmiana jest trudna i często się nie udaje?.....	168
Zmiana a nawyki i style zachowań.....	184

Rozdział 8

Od stresu do dobrostanu	193
Definicja stresu.....	193
Reakcje na stres w modelu Extended DISC.....	195
Extended DISC Termometr Organizacji - stres na poziomie ogólnofirmowym.....	201
Zmiana perspektywy - zmierzmy dobrostan/poczucie szczęścia w pracy. i.....	205
Jak rozumieć szczęście w pracy? Skąd się bierze poczucie szczęścia?	205
Badanie poziomu szczęścia lub dobrostanu.....	207
Podsumowanie	213
Twoje refleksje po lekturze	217
Kwestionariusz autorefleksji	219
Mój plan działania (osobisty lub organizacyjny)	225