

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
U	
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