

Obsah

Úvod	7
1 Východiska koncepce řízení pracovní výkonnosti	11
1.1 Nevhodné východiskové teorie motivace v oblasti pracovního chování	11
1.2 Uplatňování teorie lidských vztahů v řízení pracovní výkonnosti	12
1.3 Odtržení psychologických a sociologických přístupů k pracovní motivaci od přístupů organizačních	13
1.4 Pracovní chování a jeho analýza se chápe příliš obecně	13
1.5 Celospolečenské podněty překrývají podněty organizační	14
1.6 Nesystémovost řešení problematiky pracovní motivace	15
2 Pracovní výkonnost	16
2.1 Povaha pracovní výkonnosti	16
2.2 Parametry práce a pracovní výkonnost	17
2.3 Významnost problematiky pracovní výkonnosti	19
2.4 Zvyšování úrovně parametrů pracovní výkonnosti	21
2.5 Shrnutí	23
3 Pracovní jednání	25
3.1 Povaha pracovního jednání	25
3.2 Typy pracovního jednání	27
3.3 Pracovní jednání jako objekt řízení	29
3.4 Přístupy k řízení pracovního jednání	31
3.5 Historický vývoj řízení pracovního jednání	33
3.6 Shrnutí	36
4 Modely mechanismů pracovního jednání	36
4.1 Vysvětlovací modely lidského jednání	38
4.1.1 Model behaviorálně reflexologický	38
4.1.2 Model účelového jednání	40
4.1.3 Modely rozhodování	42
4.2 Expektanční model výkonného pracovního jednání	44
4.3 Pojetí odměňování v expektančním modelu	46
4.4 Organizační odměňování	48
4.5 Metody působení na pracovní jednání	50
4.6 Syntéza modelů pracovního jednání a jeho řízení	53
4.7 Shrnutí	54
5 Organizační odměny jako nástroj pracovní aktivace	56
5.1 Pracovníkovo postavení jako obecně aktivační nástroj	58
5.2 Peníze ve funkci aktivačního nástroje	60
5.3 Peněžité sankce	62
5.4 Společenské uznání	64
5.5 Povaha vykonávané práce	66
5.6 Společenské pracovní prostředí (pracovní kolektiv)	67
5.7 Činitele situačního rázu	68
5.8 Shrnutí	69
6 Programy optimalizace pracovní výkonnosti	71
6.1 Řízení podle standardů výkonnosti	72
6.2 Řízení podle úkolů	75

6.3 Řízení podle programových cílů	76
6.4 Řízení podle námětů	80
6.5 Vztah programů k problému participace	84
6.6 Vzájemné vazby programů optimalizace pracovní výkonnosti	85
6.7 Shrnutí	87
7 Systémové vazby programů optimalizace pracovní výkonnosti	90
7.1 Program pracovního hodnocení	91
7.2 Racionalizační programy	95
7.2.1 Program minimalizace nákladů	97
7.2.2 Program zvyšování užitenosti hodnot	98
7.2.3 Program zlepšování pracovního prostředí	100
7.3 Shrnutí	102
8 Podmíněnost účinnosti programů optimalizace pracovní výkonnosti	104
8.1 Psychologické zábrany dobrého výkonu	106
8.1.1 Mzdové stropy	106
8.1.2 Očekávání skupiny	109
8.1.3 Psychologie srovnávání	110
8.1.4 Nezajištěnost práce	112
8.1.5 Shrnutí	114
8.2 Organizační bariéry výkonného pracovního jednání	115
8.2.1 Mobilita pracovního jednání	117
8.2.2 Specializace pracovního jednání	120
8.2.3 Společenská důležitost pracovních činností	123
8.2.4 Atomizace organizační struktury	125
8.2.5 Týmovost pracovních činností	127
8.2.6 Shrnutí	129
8.3 Výkonnost řídicího systému	130
8.4 Etika vztahů mezi pracovníkem a organizací	133
9 Poznávací funkce v programech zvyšování výkonnosti	137
9.1 Systematická analýza pracovních postojů	138
9.2 Systematická analýza řídicí práce	140
9.3 Shrnutí	144
Závěr	146
Přílohy	151
Literatura	175
Rejstřík	178