

Dialog organizacyjny.

Historia poszukiwań harmonijnego stylu zarządzania w firmie xtech.pl.

Autorzy

Aleksandra Bławat
Anna Drobny

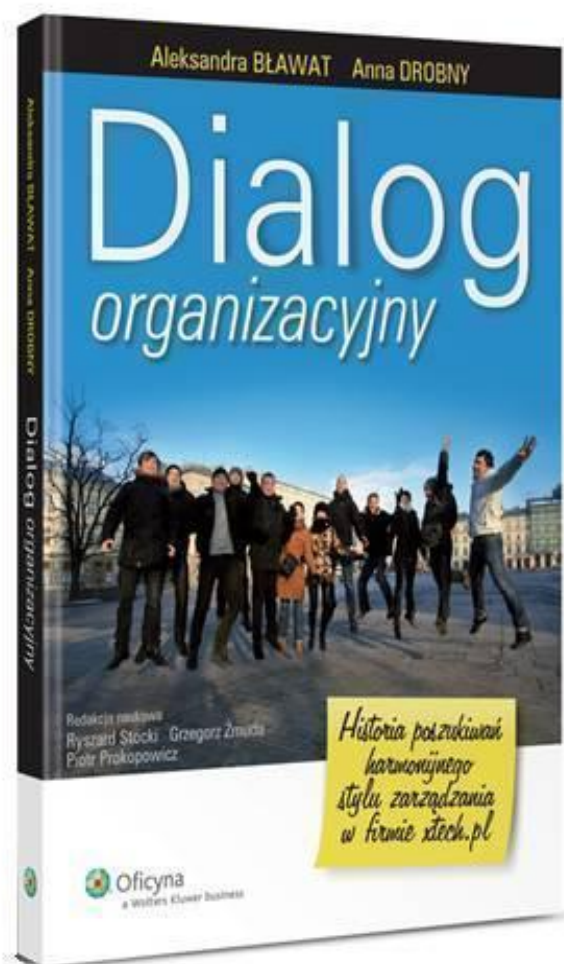
Redakcja naukowa

Ryszard Stocki
Piotr Prokopowicz
Grzegorz Żmuda

Termin wydania – Luty 2011

Wydawnictwo: Oficyna (Wolters Kluwer)

Liczba stron: 264



„Dialog organizacyjny. Historia poszukiwań harmonijnego stylu zarządzania w firmie xtech.pl”

autorstwa Aleksandry Bławat i Anny Drobny, to pierwsza książka przedstawiająca studium przypadku polskiej firmy zarządzanej partycypacyjnie. Jako kontynuacja książki „Pełna Partycypacja w Zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata” R. Stockiego, P. Prokopowicza i G. Żmudy, pokazuje ona nie tylko to, jak w praktyce wygląda proces wprowadzania pełnej partycypacji, ale co ważniejsze dla polskiego czytelnika – udowadnia, że wdrożenie w pełni partycypacyjnych praktyk w organizacji możliwe jest na rodzimym gruncie - w specyficznych dla Polski warunkach prawnych i ekonomicznych.

Autorki „Dialogu organizacyjnego” w oparciu o liczne rozmowy z pracownikami firmy xtech.pl w obrazowy sposób opisały niełatwą drogę, jaką musi przejść organizacja, aby wdrożyć niekonwencjonalny, w pełni partycypacyjny styl zarządzania opisując przy tym zdumiewające w swojej skali efekty podjęcia tego trudu. Szczegółowy opis przebiegu włączania całego zespołu pracowników w zarządzanie firmą został dodatkowo wzbogacony o cenne komentarze autorów koncepcji pełnej partycypacji w zarządzaniu, którzy objęli „Dialog organizacyjny” redakcją naukową.

Książka „ Dialog organizacyjny” jest skarbnicą praktycznych wskazówek i cennym drogowskazem dla firm stawiających pierwsze kroki ku zarządzaniu partycypacyjnemu. Pozwala ona zanurzyć się w odległej od tej spotykanej w większości firm rzeczywistości organizacyjnej, której fenomen jest wbrew pozorom prosty – opiera się on na jednej z najwyższych wartości etycznych w pracy, jaką jest szacunek dla podmiotowości drugiego człowieka.

Dialog organizacyjny w xtech.pl

Xtech.pl w elitarnym gronie światowych firm, które z sukcesem włączyły wszystkich swoich pracowników w zarządzanie.

Na świecie jest wiele przedsiębiorstw, które dzięki swoim metodom zarządzania, znacznie wykraczającym poza te rozumiane tradycyjnie, osiągają sukces na poziomie organizacyjnym oraz biznesowym. Brazylijska firma Semco, angielska Suma Wholefoods, czy amerykańskie Southwest Airlines i SRC Holdings to tylko kilka przykładów przedsiębiorstw, których specyficzna kultura organizacyjna i nieszablonowe zasady zarządzania sprawiają, że zatrudnieni w nich ludzie nie zamieniliby swojej pracy na żadną inną. O każdej z tych firm powstają liczne publikacje będące inspiracją dla chętnych naśladowców. Do ich grona dołączyła właśnie opisana w książce „Dialog organizacyjny” polska firma xtech.pl.



Wgląd w proces zmiany organizacyjnej

Czytelnik na kartach książki „Dialog organizacyjny” śledzi kolejne działania firmy xtech.pl, ukierunkowane na wdrażanie w pełni partycypacyjnego systemu zarządzania, zapoznając się przy tym z jej niezwykłą historią i kulturą. Książka omawia przebieg wielu procesów zachodzących w ramach przeprowadzanej wspólnie przez wszystkich pracowników zmiany organizacyjnej, w tym:

- dialogu strategicznego,
- wprowadzania jawności wynagrodzeń,
- usprawniania komunikacji w firmie,
- opracowania i wdrażania procedury partycypacyjnej rekrutacji nowych pracowników,
- tworzenia autorskiego systemu feedbacku,
- wypracowywania reguł dotyczących zmian procedur i doskonalenia procesów,
- wykształcania się praktyk dotyczących edukacji oraz szeroko pojętego rozwoju pracowników,
- wprowadzania własności pracowniczej w firmie.

Szczegółowym opisom wdrażanych zmian i sukcesów, które firma xtech.pl odniosła dzięki wprowadzeniu w pełni partycypacyjnych praktyk w zarządzaniu, towarzyszy omówienie rozwiązań problemów, którym musiała stawić czoła. Dodatkowo książka zawiera liczne odnośniki do teorii leżących u podstaw koncepcji pełnej partycypacji w zarządzaniu oraz rozbudowane komentarze redakcyjne, co sprawia, że stanowi ona praktyczny przewodnik w drodze do wprowadzenia tej niełatwej zmiany organizacyjnej.

Tło „Dialogu organizacyjnego”

Początkowy chaos i napotymane trudności, pierwsze sukcesy i towarzyszące im emocje, niekończące się dyskusje i nietatwe decyzje w obliczu pojawiających się wyzwań – czyli to wszystko, czego doświadczał zespół pracowników xtech.pl stało się dla Aleksandry Bławat i Anny Drobny inspiracją do napisania książki „Dialog organizacyjny”.

Podczas trwającej ponad rok współpracy z xtech.pl autorki miały okazję poznać firmę nie tylko w bezpośrednich rozmowach z jej pracownikami i z osobami z jej otoczenia, ale również poprzez uczestnictwo w jej codziennym życiu - w oficjalnych wydarzeniach firmowych i tych mniej formalnych, mających miejsce po godzinach pracy. Umożliwiło im to swobodną obserwację specyficznej kultury organizacyjnej xtech.pl, która stanowiła i wciąż stanowi fundament wdrażanych w firmie zmian organizacyjnych.

Przedstawiając przykład z pozoru zwyczajnej, krakowskiej firmy książka pomaga rozwiać wątpliwości osób, których nie przekonują studia przypadków przedsiębiorstw z odległych krańców Europy czy z Oceanu z sukcesem angażujących wszystkich swoich pracowników w zarządzanie. Historia firmy xtech.pl dowodzi tego, że wielowymiarowe korzyści z wdrożenia pełnej partycypacji mogą czerpać również polskie firmy.

Dodatkowo fakt, że publikacja oparta jest na historii wprowadzania pełnej partycypacji w realnie istniejącym polskim przedsiębiorstwie czyni książkę kopalnią użytecznych informacji na temat trudności, jakie można napotkać podczas wdrażania podobnych zmian oraz na temat skutecznych sposobów ich przewyższania. To wszystko sprawia, że jest ona szczególnie wartościowa dla osób poszukujących praktycznych wskazówek.

Struktura „Dialogu organizacyjnego” pozwala śledzić historię zmiany organizacyjnej w xtech.pl na dwóch płaszczyznach. Wszystkie zdarzenia opisane w publikacji przedstawione są chronologicznie, co pozwala czytelnikowi przyrzeć się wypracowanej przez firmę sekwencji wdrażania kolejnych zmian. Jednocześnie książka została zaplanowana w taki sposób, aby czytelnik zainteresowany przebiegiem procesu wdrażania pełnej partycypacji w określonych sferach funkcjonowania organizacji mógł łatwo odnaleźć interesujące go informacje. Każdy z rozdziałów książki opisuje proces wprowadzania zmian w jednym obszarze wewnętrznych systemów firmy.

Kto powinien przeczytać książkę?

Publikacja kierowana jest do wszystkich osób zainteresowanych kreowaniem miejsc pracy przyjaznych ludziom – zarówno do menedżerów, którzy w przeważającej większości firm mają decydujący głos we wszystkich kwestiach organizacyjnych, jak i do pracowników niższych i najniższych szczebli w hierarchii organizacyjnej, którzy przekonani są, że dzielenie się prawem do podejmowania decyzji dotyczących firmy i współpraca oparta na stałym dialogu wewnątrz organizacji przekłada się na długofalowe korzyści dla firmy. Książka bez wątpienia okaże się bardzo interesująca także dla konsultantów, którzy poszukują nowych i efektywnych sposobów organizacji przedsiębiorstwa. Dodatkowo skorzystać z niej mogą studenci kierunków takich, jak zarządzanie lub psychologia, pragnący poszerzać swoją wiedzę w dziedzinie partycypacyjnych systemów zarządzania oraz inne osoby samodzielnie rozwijające swoją wiedzę z obszaru zarządzania oraz psychologii organizacji.

O autorach i redaktorach

Aleksandra Bławat jest absolwentką psychologii na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz doktorantką w Instytucie Psychologii Wydziału Filozoficznego UJ. Studiowała na Facultad de Sociología y Ciencias del Trabajo na Uniwersytecie w Granadzie w Hiszpanii. Jest stypendystką Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Naukowo zajmuje badaniami w paradygmacie Positive Organizational Scholarship. Jako konsultantka Towarzystwa Doradczego prowadzi badania kultury organizacyjnej w polskich firmach i organizacjach pozarządowych. Jest współzałożycielką organizacji Total Participation Center oraz Stowarzyszenia „Pełna partycypacja”.

Anna Drobny specjalizuje się w psychologii organizacji. Konsultantka Towarzystwa Doradczego - prowadzi i koordynuje badania z wykorzystaniem narzędzia diagnostycznego OpenIndex. Jej zainteresowania badawcze dotyczą głównie problematyki postaw pracowniczych w kontekście partycypacyjnych stylów zarządzania. Doświadczenie zawodowe zdobywała podczas licznych staży oraz w pracy w różnorodnych firmach i organizacjach non-profit. Współzałożycielka organizacji Total Participation Center oraz Stowarzyszenia „Pełna partycypacja”.

dr hab. Ryszard Stocki, prof. WSB-NLU jest doradcą biznesowym w zakresie pełnej partycypacji (www.partycypacja.pl), pracownikiem naukowym WSB-NLU w Nowym Sączu. Zwolennik stosowania krytycznych studiów zarządzania i personalizmu w zarządzaniu. Autor książek i artykułów będących alternatywą do głównego nurtu zarządzania (www.stocki.org). Kierował badaniami diagnostycznymi w blisko stu polskich firmach i organizacjach. Wspomaga jako doradca organizacje ze wszystkich 4 sektorów. W latach 1999-2003 był współorganizatorem 4 konkursów dla najlepiej zarządzanych firm. Obecnie wspomaga spółdzielnie kanadyjskie w ramach projektu Measuring the Co-operative Difference.

Grzegorz Żmuda jest socjologiem i psychologiem, doktorantem w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, gdzie opiekuje się ścieżką specjalizacyjną psychologii organizacji. Zajmuje się problematyką zarządzania partycypacyjnego, psychologią przedsiębiorczości oraz innowacyjnymi technikami rozwoju organizacji. Autor wielu gier szkoleniowych oraz współwłaściciel firmy 313 Consulting specjalizującej się w tworzeniu i prowadzeniu symulacyjnych gier biznesowych. Jako doradca pracował dla kilkudziesięciu firm i organizacji pozarządowych. Stypendysta Ministra Edukacji oraz programu stypendialnego Doctus. Koordynuje program badawczy Psychologiczne aspekty przedsiębiorczości.

Piotr Prokopowicz jest absolwentem socjologii i psychologii, doktorantem w Instytucie Socjologii UJ. Zajmuje się problematyką kultury organizacyjnej, demokracji pracowniczej oraz innowacyjnymi metodami edukacji dorosłych. Studiował w Antioch College w Yellow Springs (USA) oraz Saint Mary's University w Halifax (Kanada). Autor wielu gier szkoleniowych oraz współwłaściciel firmy 313 Consulting specjalizującej się w tworzeniu i prowadzeniu symulacyjnych gier biznesowych. Stypendysta Ministra Edukacji oraz The Ryoichi Sasakawa Young Leaders Fellowship Fund. Pracując jako konsultant dla Great Place to Work Institute Europe brał udział w przygotowaniu listy 100 najlepszych pracodawców w Europie oraz Ameryce Południowej.

Spis treści (wersja skrócona):

O autorach i redaktorach.....	str. 9
Wprowadzenie – Ryszard Stocki.....	str. 11
Rozdział 1. W stronę pełnej partycypacji. Historia rozwoju firmy xtech.pl.....	str. 19
Rozdział 2. Wartość pracy. Rozwój systemu wynagrodzeń w xtech.pl	str. 55
Rozdział 3. Wielki plan. Dialog strategiczny w xtech.pl	str. 87
Rozdział 4. Halo! Czy ktoś mnie słyszy? Proces usprawniania systemu komunikacji w xtech.pl.....	str. 115
Rozdział 5. Dobrze, lepiej, najlepiej. Doskonalenie procesów w xtech.pl	str. 155
Rozdział 6. W poszukiwaniu wspólnej drogi. Motywacja i rozwój pracowników w xtech.pl	str. 197
Rozdział 7. Na swoim. Ku własności pracowniczej w xtech.pl.....	str. 233
Kalendarium	str. 253
Bibliografia	str. 257
Indeks.....	str. 259

Kontakt z autorami i redaktorami

Aby umówić się na wywiad lub otrzymać kopię książki do recenzji prosimy o kontakt bezpośrednio z autorami lub redaktorami.

Aleksandra Bławat

+48 604 780 579
aleksandra.blawat@partycypacja.pl
www.partycypacja.pl
www.totalparticipation.org

Anna Drobny

+48 661 815 427
anna.drobny@partycypacja.pl
www.partycypacja.pl
www.totalparticipation.org

Ryszard Stocki

+48 604 097 028
ryszard.stocki@partycypacja.pl
www.partycypacja.pl
www.stocki.org

Grzegorz Żmuda

+48 609 686 286
grzegorz.zmuda@partycypacja.pl
www.partycypacja.pl
www.ludzielubiapracowac.blogspot.com

Piotr Prokopowicz

+48 693 538 718
piotr.prokopowicz@partycypacja.pl
www.partycypacja.pl
www.ludzielubiapracowac.blogspot.com