

SPIS TREŚCI

| | |
|--|----|
| Przedmowa | 9 |
| 1. RYZYKO W PROJEKTOWANIU | 11 |
| 1.1. Warunki realizacji projektów | 11 |
| 1.2. Propozycja adaptacji wielowymiarowej oceny ryzyka projektów informatycznych w działalności badawczej | 14 |
| 2. ROLA CZŁOWIEKA W ORGANIZACJI I ISTOTA KOMPETENCJI | 20 |
| 2.1. Istota i znaczenie człowieka w organizacji | 20 |
| 2.2. Istota i rodzaje kompetencji | 22 |
| 2.3. Rozwój kompetencji | 25 |
| 2.4. Role w zespole | 28 |
| 3. KULTURA ORGANIZACYJNA | 31 |
| 3.1. Pojęcie kultury organizacyjnej | 31 |
| 3.2. Elementy kultury organizacyjnej | 32 |
| 3.3. Typologia według Charlesa Handy'ego | 35 |
| 3.4. Funkcje kultury organizacyjnej | 39 |
| 3.5. Istota i znaczenie kultury organizacyjnej | 41 |
| 3.6. Rola kultury organizacyjnej w zespole badawczym | 42 |
| 4. PROJEKTY BADAWCZE | 43 |
| 4.1. Istota projektów badawczych | 43 |
| 4.2. Planowanie procesu zarządzania projektami badawczymi | 46 |
| 4.3. Znaczenie informacji w zarządzaniu projektami badawczymi | 52 |
| 5. ZESPÓŁ I JEGO ODDZIAŁYWANIE NA PROJEKT | 58 |
| 5.1. Człowiek i zespół w projekcie | 58 |
| 5.2. Miejsce grupy w nauce | 58 |
| 5.3. Historia grupy | 59 |
| 5.4. Grupa a zespół | 60 |
| 5.5. Cechy zespołu | 63 |
| 5.6. Definicja zespołu | 71 |
| 6. MODELE ARCHITEKTURY ZESPOŁÓW BADAWCZYCH. STARZY I NOWI BOGOWIE ORGANIZACJI | 73 |
| 6.1. Zespół badawczy jako organizacja | 73 |
| 6.2. Kultura organizacyjna jako ogniwo architektury zespołu badawczego | 76 |
| 6.3. Modele architektury organizacyjnej zespołów badawczych | 80 |
| 6.4. Przesłanki doboru członków zespołów badawczych w różnych modelach architektury | 86 |

| | |
|--|-----|
| 7. MODELE ARCHITEKTURY ORGANIZACYJNEJ ZESPOŁÓW BADAWCZYCH W BADANIACH SOCJOLOGICZNYCH | 89 |
| 7.1. Kultura organizacyjna w analizach socjologicznych | 89 |
| 7.2. Wybrane typologie kultur organizacyjnych | 90 |
| 7.3. Cel i metoda badań | 93 |
| 7.4. Wyniki badań | 95 |
| 7.5. Model optymalny – między siecią a piramidą? | 102 |
| 8. TYPY OSOBOWOŚCI CZŁONKÓW ZESPOŁÓW BADAWCZYCH | 104 |
| 8.1. Osobowość członków zespołów a ich efektywność w organizacjach | 104 |
| 8.2. Typy umysłu jako kryterium doboru i oceny pracowników | 106 |
| 8.3. Typy osobowości członków zespołów na podstawie kwestionariusza MBTI | 110 |
| 8.4. Przyporządkowanie typów osobowości wyłonionych przez MBTI do zespołów o określonej architekturze | 117 |
| 9. MODEL TWORZENIA ZESPOŁU | 120 |
| 9.1. Dobór członków zespołu | 120 |
| 9.2. Komponowanie zespołu | 121 |
| 9.3. Budowanie zespołu | 123 |
| 9.4. Model tworzenia zespołu | 125 |
| 9.5. Kontrolowanie zespołu | 127 |
| 10. METODA KOMPONOWANIA ZESPOŁU | 130 |
| 10.1. Czynniki efektywności składu zespołu | 130 |
| 10.2. Model kompetencji | 131 |
| 10.3. Model profilu kandydata | 133 |
| 10.4. Dwuwymiarowe dopasowanie | 134 |
| 10.5. Algorytm komponowania | 138 |
| 11. INTERNETOWY SYSTEM DOBORU CZŁONKÓW ZESPOŁU | 141 |
| 11.1. Tworzenie i budowa webowych systemów RIA | 141 |
| 11.2. Technologia OpenLaszlo | 142 |
| 11.3. Architektura systemu TeamCreator | 145 |
| 11.4. Funkcjonowanie systemu TeamCreator | 148 |
| 11.5. Użyteczność systemu TeamCreator | 150 |

| | |
|--|-----|
| 12. MATEMATYCZNE MODELE KOMPETENCJI W TWORZENIU ZESPOŁÓW PROJEKTOWYCH | 151 |
| 12.1. Znaczenie pojęcia „kompetencje” | 151 |
| 12.2. Matematyczne modele kompetencji | 154 |
| 12.3. Metoda ilościowej oceny kompetencji do wykonania zadania projektowego | 157 |
| Załączniki: | |
| 1. PRZYPORZĄDKOWANIE TYPÓW OSOBOWOŚCI MBTI DO DZIEWIĘCIU MODELI ARCHITEKTURY ZESPOŁÓW | 163 |
| 2. TEST ARCHITEKTURY ZESPOŁU BADAWCZEGO | 167 |
| BIBLIOGRAFIA | 184 |