

# Spis treści

Wstęp .....	13
<b>CZĘŚĆ PIERWSZA</b>	
<b>Wdrażanie elementów Piramidy rezultatów, by zmienić kulturę organizacji .....</b>	<b>17</b>
<b>Rozdział 1. Kreowanie kultury odpowiedzialności .....</b>	<b>19</b>
Piramida rezultatów .....	23
Podstawowe założenia .....	28
Liderzy muszą kształtować kulturę .....	29
Kultura jest źródłem rezultatów .....	31
Najbardziej efektywna jest kultura odpowiedzialności .....	33
Wykorzystanie Piramidy rezultatów do przyspieszenia procesu zmian kulturowych w organizacji .....	37
Wykorzystanie całej Piramidy .....	39
Budowanie kultury odpowiedzialności .....	41
<b>Rozdział 2. Definiowanie rezultatów, które będą podstawą zmian .....</b>	<b>43</b>
Ujednocianie poglądów na temat kluczowych rezultatów R <sup>2</sup> .....	44
Definiowanie rezultatów w sposób pomagający w ich realizacji ....	47
Kiedy osiągnięcie nowych rezultatów wymaga znaczącej zmiany kultury? .....	49

Przyspieszanie zmian kulturowych w organizacji: rozpocznij od określenia rezultatów .....	53
Proces określania zakresu odpowiedzialności za osiągnięcie rezultatów R <sup>2</sup> .....	58
R <sup>2</sup> w działaniu .....	59
Wdrażanie zmiany kulturowej .....	62
<b>Rozdział 3. Podejmowanie działań przynoszących rezultaty</b>	
Trzy poziomy zmiany .....	65
Każde działanie jest nagradzane, nawet działanie DZ <sup>1</sup> .....	69
Gra pozorów .....	71
Zaprzestanie, rozpoczęcie, kontynuacja .....	73
Słowo ostrzeżenia .....	74
Przejście od Dz <sup>1</sup> do Dz <sup>2</sup> .....	78
Budowanie Piramidy .....	80
<b>Rozdział 4. Identyfikowanie przekonań motywujących do oczekiwanych działań</b>	
Nie wszystkie przekonania są sobie równe .....	85
Przekonania kulturowe: mapa drogowa do zmiany .....	90
Identyfikacja przekonań P <sup>2</sup> .....	93
Przekonania kulturowe: studium przypadku .....	94
Kreowanie deklaracji przekonań kulturowych .....	97
Siła wpływająca z pracy nad przekonaniami .....	101
Budowanie Piramidy .....	103
<b>Rozdział 5. Kreowanie doświadczeń będących źródłem pożądanego przekonania</b>	
Właściwe doświadczenia kreują pożądanego przekonania .....	106
Rodzaje doświadczeń .....	107
Jakie doświadczenia powinieneś wykreować? .....	108
Cztery kroki, by wykreować doświadczenia DO <sup>2</sup> .....	111
Zespoły menedżerów muszą zacząć od siebie .....	119
Budowanie Piramidy .....	120
	125
	128

**CZĘŚĆ DRUGA****Integrowanie najlepszych praktyk K<sup>2</sup> ze strukturami organizacji w celu przyspieszenia zmiany kulturowej ..... 129****Rozdział 6. Dostosowywanie kultury**

<b>do szybkiego rozwoju</b> .....	131
Spójność elementów kultury organizacyjnej .....	132
Utrwalanie spójności kulturowej w organizacji .....	133
Procesy, które mogą zagrozić spójności .....	138
Powód zmiany .....	140
Proces budowania spójności przywództwa .....	142

**Rozdział 7. Zastosowanie trzech narzędzi**

<b>zarządzania kulturą</b> .....	151
Przesuwanie głazu .....	153
Ukierunkowana informacja zwrotna .....	155
Język używany podczas udzielania ukierunkowanej informacji zwrotnej .....	157
Filtrowanie informacji zwrotnej .....	160
Ukierunkowane opowiadanie historii .....	163
Język opowiadania .....	163
Ukierunkowane docenianie .....	167

**Rozdział 8. Doskonalenie trzech umiejętności przywódczych związanych z transformacją kulturową**

.....	173
Umiejętność przewodzenia zmianom .....	175
Umiejętność reagowania na otrzymywaną informację zwrotną ...	181
W jaki sposób działa metodologia zmiany przekonañ .....	186
Umiejętność wspierania efektywnego obiegu informacji .....	189

**Rozdział 9. Integrowanie zmiany kulturowej** ..... 195

Integracja oznacza integruj .....	197
Trzy kroki prowadzące do efektywnej integracji .....	199
Integracja może wymagać dodatkowego wdrożenia .....	211

<b>Rozdział 10. Angażowanie całej organizacji w zmianę kulturową</b> .....	215
<b>Podsumowanie</b> .....	236
<b>O autorach</b> .....	239