

Opis

Gospodarowanie wielopokoleniowym (zróżnicowanym generacyjnie) kapitałem ludzkim nabiera coraz większego znaczenia wraz z wydłużaniem się przeciętnego trwania życia, co w konsekwencji wiąże się także z wydłużaniem aktywności zawodowej. Dlatego warto temu zagadnieniu poświęcić więcej uwagi.

Czytelnicy książki znajdą w niej m.in.:

- klasyfikację krajów Unii Europejskiej według dynamiki i kierunku zmian udziału poszczególnych grup wieku potencjalnych zasobów pracy w latach 1995-2015;
- opis składowych kapitału multigeneracyjności oraz dowody na to, iż zmniejsza on ryzyko personalne;
- wskazówki, jak włączyć gospodarowanie wielopokoleniowym kapitałem ludzkim na poziomie organizacji w zarządzanie zasobami ludzkimi;
- wyniki badań dotyczących otwartości na doświadczenie i sumienności przedstawicieli pokolenia Z;
- głos praktyka na temat potrzeby różnicowania metod dotarcia do kandydatów do pracy i ich badania ze względu na przynależność generacyjną;
- generacyjne preferencje modelu czasu pracy;
- prezentację etapów projektowania szkoleń dla multigeneracyjnej załogi;
- typologię użytkowników bibliotek ze względu na przynależność pokoleniową oraz propozycję specyfikacji obszarów zarządzania multigeneracyjnego w bibliotece;
- cenne informacje dla osób udzielających korepetycji o oczekiwaniach w tym zakresie przedstawicieli pokolenia Z;
- algorytm postępowania przy wykorzystaniu dokumentów zastanych i analizy kohortowej do pozyskiwania wiedzy o generacjach pracowniczych.

„...bardzo mocną stroną monografii jest strona badawcza. Zastosowano tutaj różnorodne i świetnie dobrane metody badań. Istotnym i godnym podkreślenia jest fakt, że recenzowana monografia to jedna z nielicznych na polskim rynku wydawniczym pozycja poświęcona gospodarowaniu wielopokoleniowym kapitałem ludzkim”.

prof. UŁ dr hab. Izabela Warwas

Justyna Dudek - mgr inż., doktorantka Katedry Zarządzania Organizacjami, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, samozatrudniona jako korepetytor z matematyki. Główne zainteresowanie badawcze to wykorzystywanie metod ilościowych w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Ma otwarty przewód doktorski z zakresu metod diagnozy ryzyka personalnego.

Anna Grolik - dr, pracownik Biblioteki Głównej, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Kustosz z 11-letnim doświadczeniem zawodowym m.in. w zakresie obsługi informacyjnej i szkoleniowej użytkowników biblioteki oraz pracy dydaktycznej z doktorantami. Obszar zainteresowań badawczych obejmuje znaczenie biblioteki i umiejętności informacyjnych w społeczeństwie wiedzy, rolę kapitału ludzkiego oraz informacyjnego w organizacjach.

Małgorzata Król - dr, pracownik naukowo-dydaktyczny Katedry Zarządzania Organizacjami, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Zajmuje się zagadnieniami zatrudnienia i jego elastyczności, czasem pracy, gospodarowaniem kapitałem ludzkim oraz funkcjonowaniem rynku pracy. Autorka prawie 80 publikacji naukowych, w tym autorka dwóch i współautorka 10 książek.

Anna Lipka - prof. zw. dr hab., pracownik naukowo-dydaktyczny Katedry Zarządzania Organizacjami, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Autorka ok. 160 publikacji naukowych, w tym 10 książek autorskich oraz 13 - współautorskich. Jej zainteresowania badawcze w ostatnim okresie to gospodarka kreatywna i rynek doznań (ekonomia) oraz ryzyko projektów z obszaru HR (zarządzanie).

Alicja Winnicka-Wejs - dr, pracownik naukowo-dydaktyczny Katedry Zarządzania Organizacjami, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Posiada kilkuletnie doświadczenie praktyczne zdobyte w biznesie i administracji publicznej w obszarze rozwoju kapitału ludzkiego i relacji z klientami. Jej aktualne zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół zagadnień inwestowania w kapitał ludzki, rynku szkoleń, zarządzania jakością i wartością kapitału ludzkiego organizacji, marketingu personalnego, strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Członek Zespołu Młodych przy Komitecie Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk, Opiekun Koła Naukowego „HR-owców”, Członek Sympatyk Polish Society for Training and Development (PSTD).

Marcin Żekoński - mgr inż., doktorant Katedry Zarządzania Organizacjami, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Zainteresowania badawcze: zagadnienia związane z zarządzaniem (głównie zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie czasem); psychologia zarządzania (zarządzanie stresem), w tym wypalenie zawodowe; rekrutacja i selekcja pracowników („miękkie HR”).

Spis treści

Wprowadzenie 9

Część I

Ilościowy i jakościowy wymiar multigeneracyjności kapitału ludzkiego

Rozdział 1

Dynamika udziału generacji pracowników na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej - Małgorzata Król
15

1.1. Wstęp 15

1.2. Generacje a czasowy zakres analizy 16

1.3. Potencjalne zasoby pracy na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej 18

1.4. Zróżnicowanie zmian potencjalnych zasobów pracy według wieku w krajach Unii Europejskiej 33

- 1.5. Klasyfikacja krajów Unii Europejskiej według dynamiki i kierunków zmian 41
- 1.6. Zakończenie 44
- Bibliografia 45

Rozdział 2

Kapitał generacyjny versus kapitał multigeneracyjny - Anna Lipka 47

- 2.1. Wstęp 47
- 2.2. Składowe kapitału multigeneracyjności 49
 - 2.2.1. Kapitał wiedzy 49
 - 2.2.2. Kapitał zdolności 50
 - 2.2.3. Kapitał umiejętności 50
 - 2.2.4. Kapitał zdrowia 51
 - 2.2.5. Kapitał motywacji 51
 - 2.2.6. Kapitał postaw 52
 - 2.2.7. Kapitał wartości 53
- 2.3. Ryzyko związane z kapitałem ludzkim generacyjności i możliwości jego redukcji poprzez kapitał multigeneracyjności 54
- 2.4. Kapitał multigeneracyjności a możliwości implementacji strategii personalnych 56
- 2.5. Zakończenie 57
- Bibliografia 58

Część II

Praktyki z obszaru HR wobec „mixu generacyjnego”

Rozdział 3

Generacje pracownicze w systemie subfunkcji i działań personalnych - Anna Lipka 63

- 3.1. Wstęp 63
- 3.2. Metodyka badawcza 64
- 3.3. Wyniki analizy 66
 - 3.3.1. Badanie istniejącego stanu personalnego 66
 - 3.3.2. Określanie zapotrzebowania na pracowników 68
 - 3.3.3. Pozyskiwanie pracowników 69
 - 3.3.4. Rozwój pracowników 70
 - 3.3.5. Zwalnianie pracowników 70
 - 3.3.6. Redefiniowanie ról organizacyjnych 71
 - 3.3.7. Kształtowanie postaw i zachowań 72
 - 3.3.8. Zarządzanie kosztami pracy 72
- 3.4. Zakończenie 73
- Bibliografia 74

Rozdział 4

Autopercepcja otwartości na doświadczenie i sumienności przez przedstawicieli pokolenia Z - wnioski dla HR - Anna Lipka 75

- 4.1. Wstęp 75

4.2. Otwartość na doświadczenie - pojęcie, przegląd wybranych badań	76
4.3. Sumienność - pojęcie, przegląd wybranych badań	78
4.4. Metodyka badania. Charakterystyka respondentów	80
4.5. Wyniki badania	81
4.6. Zakończenie	83
Bibliografia	84

Rozdział 5

Procesy pozyskiwania pracowników a ich przynależność generacyjna - Marcin Żekoński	87
5.1. Wstęp	87
5.2. Popyt na pracę według Bilansu Kapitału Ludzkiego w Polsce	88
5.3. Egzemplifikacja sposobów radzenia sobie ze zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników w warunkach wielopokoleniowości kapitału ludzkiego	89
5.3.1. Popyt na pracowników w badanej firmie	89
5.3.2. Stosowane metody doboru pracowników w diagnozowanej organizacji	90
5.3.3. Potrzeba różnicowania stosowanych metod dotarcia do kandydatów do pracy i ich badania ze względu na przynależność generacyjną	91
5.5. Zakończenie	93
Bibliografia	95

Rozdział 6

Generacyjne preferencje modelu czasu pracy - Małgorzata Król	97
6.1. Wstęp	97
6.2. Pokolenia w organizacjach	98
6.3. Modele czasu pracy	100
6.4. Pokolenia a czas pracy	103
6.5. Zakończenie	105
Bibliografia	105

Rozdział 7

Projektowanie szkoleń dla multigeneracyjnej załogi - Alicja Winnicka-Wejs	107
7.1. Wstęp	107
7.2. Zasady projektowania szkolenia	108
7.3. Etapy projektowania szkoleń dla multigeneracyjnej załogi	109
7.3.1. Identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych	109
7.3.2. Określenie celów szkolenia i jego ram czasowych	110
7.3.3. Dobór treści szkolenia i form pracy	111
7.3.4. Projektowanie procesu oceny skuteczności szkoleń oraz planowanie działań poszkoleniowych	112
7.3.5. Przygotowanie pomocy i materiałów dydaktycznych	112
7.3.6. Narzędzia z zakresu zarządzania wiekiem przydatne w projektowaniu szkoleń	113
7.4. Zakończenie	114
Bibliografia	115

Rozdział 8

Szkolenie i doksztalcanie bibliotekarzy wobec potrzeb uzytkownikow bibliotek r6znych generacji -
Anna Grolik 119

8.1. Wstep 119

8.2. Szkolenie i doksztalcanie bibliotekarzy - znaczenie i rys historyczny 121

8.3. Transparentnosć oferty szkoleniowej, konferencyjnej i podyplomowej dla bibliotekarzy 125

8.4. Przynalcznosć generacyjna jako kryterium typologii uzytkownikow bibliotek 132

8.5. Zakończenie 135

Zalacznik 136

Bibliografia 137

Rozdzial 9

Oczekiwanie osob z generacji Z korzystajacych z pomocy korepetytorow (na przykladzie korepetycji z matematyki) - Justyna Dudek 141

9.1. Wstep 141

9.2. Pojecie kompetencji i zdolnosci matematycznych 142

9.3. Wybrane cechy pokolenia Z w kontekscie konstrukcji narzedzia badawczego 144

9.4. Charakterystyka respondentow i wyniki badan 146

9.5. Zakończenie 147

Zalacznik 148

Bibliografia 151

Rozdzial 10

Wiedza o generacjach pracowniczych w dokumentach zastanych - studium przypadku - Anna Lipka
153

10.1. Wstep 153

10.2. Metodyka badawcza 154

10.2.1. Analiza dokumentacji 154

10.2.2. Analiza kohortowa 155

10.3. Wyniki analizy 157

10.4. Zakończenie 161

Bibliografia 162

Podsumowanie 163

Spis tabel 165

Spis wykresow 167

Spis rysunkow 168

Noty o autorach 169