

[opis]

Książka pt. „Ryzyko (zagrożenia i szanse) zatrudnienia Milenialsów. HRM „po nowemu””, autorstwa Anny Lipki (z Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach):

- udowadnia, iż Milenialsów charakteryzuje (w porównaniu do Tradycjonalistów, Baby Boomers oraz Generacji X) najwyższa dynamika pokoleniowa (mierzona liczbą zmian/transgresji postaw i wartości) oraz najwyższa oryginalność transgresyjna (mierzona postawami i wartościami o charakterze dyskontynuacyjnym (a nie kontynuacyjnym bądź wahadłowym)), wymuszająca zmiany m.in. w Human Resources Management;
- pokazuje dlaczego i przedstawia w jaki sposób należy mierzyć inteligencję generacyjną oraz zaufanie generacyjne w organizacji;
- charakteryzuje strategie personalne, które są adekwatne oraz nieadekwatne przy pozyskiwaniu i zatrzymywaniu najmłodszych pracowników;
- identyfikuje narzędzia personalne (dotyczące doboru pracowników, ich rozwoju, wynagradzania, kształtowania lojalności, kształtowania czasu i przestrzeni pracy, zarządzania konfliktami), które stosowane wobec Milenialsów zoptymalizują ryzyko personalne związane z ich zatrudnieniem;
- prezentuje w szczególności, w jaki sposób stosować controlling personalny zorientowany na Milenialsów.

[spis]

Wstęp 9

Rozdział 1

Cechy pokoleniowe jako źródło zagrożeń i szans dla pracodawców 15

1.1. Zmiany demograficzne jako determinanta współczesnego świata pracy 15

1.2. Podstawowe wartości i postawy Milenialsów 17

1.3. Rodzaje transgresji międzypokoleniowych i ich wykorzystanie do kreowania kapitału ludzkiego 24

1.3.1. Pojęcie transgresji międzypokoleniowych i ich typologia 24

1.3.2. Identyfikacja obszarów zarządzania kapitałem ludzkim wymagających transformacji wskutek transgresji międzypokoleniowych w środowisku pracy 25

1.3.3. Rodzaje wartości stanowiących kierunek transgresji 30

1.3.4. Stopień oryginalności transgresji międzypokoleniowych dotyczących Milenialsów w środowisku pracy 31

1.4. Skutki nieuwzględnienia w zarządzaniu kapitałem ludzkim transgresji międzypokoleniowych 34

Rozdział 2

Identyfikacja źródeł zagrożeń zatrudniania Milenialsów 37

2.1. Zagrożenie niepozyskaniem Milenialsów dla organizacji 37

2.1.1. Nieuwzględnienie modeli decyzyjnych kandydatów do pracy z pokolenia Milenialsów 37

2.1.2. Błędy rekrutacyjno-selekcyjne i adaptacyjne oraz ich tło 40

2.2. Zagrożenie niedostatecznym zaangażowaniem Milenialsów w pracę 50

2.2.1. Zagrożenie niezaprojektowania dla Milenialsów pracy z poczuciem sensu, stanowiącej siłę napędową ich zaangażowania 50

- 2.2.2. Deficyty przywództwa 54
- 2.2.3. Niedostatek inwestycji w projekty zapewnienia dobrostanu poprzez łączenie satysfakcji z pracy z jej usensowaniem 56
- 2.2.4. Nieukierunkowanie kultury organizacyjnej na zaangażowanie. Nieprzywiązywanie wagi do percepcji kultury organizacyjnej 58
- 2.3. Zagrożenie wynikające z nieuwzględnienia potrzeb rozwojowych Milenialsów 60
  - 2.3.1. Nieuwzględnienie nowych zasad kształtowania karier i szkoleń 60
  - 2.3.2. Niekorzystanie z szans otwartej gospodarki talentami i elastyczności 62
- 2.4. Zagrożenie wynikające z nieadekwatności przestrzeni i czasu pracy do potrzeb Milenialsów 64
  - 2.4.1. Niedostatek inwestycji w komfort pracy 64
  - 2.4.2. Wyniki badań własnych z zakresu potrzeb najmłodszej grupy Milenialsów i wynikające z nich wnioski o charakterze projektowym 65
- 2.5. Zagrożenie konfliktami międzygeneracyjnymi 79
  - 2.5.1. Brak projektów zorientowanych na wielogeneracyjność 79
  - 2.5.2. Niekształtowanie szacunku dla wartości reprezentowanych przez różne pokolenia i zrozumienia istoty transgresji międzygeneracyjnych 81
- 2.6. Zagrożenie nielojalnością 82
  - 2.6.1. Era postlojalnościowa jako przyczyna nielojalności 82
  - 2.6.2. Ograniczoność możliwości oddziaływania na mechanizmy wewnętrzne lojalności 84
  - 2.6.3. Pożądany i możliwy do ukształtowania typ lojalności 87
  - 2.6.4. Brak diagnoz lojalności i oddziaływania na poziom zagrożenia nielojalnością 89

## Rozdział 3

Wzmacnianie szans związanych z zatrudnianiem Milenialsów 93

- 3.1. Wykorzystanie potencjału przywódczego „cyfrowych tubylców” 93
- 3.2. Dopasowanie strategii personalnych do potrzeb zarządzania kapitałem ludzkim Milenialsów 95
- 3.3. Substytucja nieadekwatnych do oczekiwań Milenialsów narzędzi HRM nowym instrumentarium 98
  - 3.3.1. Diagnoza istniejącego stanu personalnego, planowanie zatrudnienia, pozyskiwanie pracowników 98
  - 3.3.2. Kierowanie ludźmi 104
  - 3.3.3. Zarządzanie efektami pracy i ocenianie pracowników 114
  - 3.3.4. Rozwój pracowników 116
  - 3.3.5. Wynagradzanie pracowników 119
  - 3.3.6. Zarządzanie konfliktami oraz odejściami i zwolnieniami 123
- 3.4. Cyfrowy pracownik i controlling personalny zorientowany na Milenialsów 126
- 3.5. Nacisk na inteligencję generacyjną 142
- 3.6. Kreowanie zaufania generacyjnego 147

Zakończenie 153

Biblio- i netografia 163

Spis tabel 177

Załącznik 179