

Diversity management. Narzędzie skutecznego motywowania pracowników .

Anna Wziątek-Staśko

Praca stanowi szczególny wkład w uporządkowanie oraz poszerzenie wiedzy dotyczącej zarządzania różnorodnością oraz jego wpływu na biznes, wskazując zarówno teoretykom, jak i praktykom nowe kierunki optymalizacji procesu zarządzania.

W części teoretycznej szczególną uwagę poświęcono omówieniu istoty zarządzania różnorodnością, zalet i wad tej strategii, także jej miejsca w procesie szerzej pojętego procesu zarządzania organizacją, w tym zarządzania ludźmi. W części empirycznej dokonano prezentacji wyników własnych badań, poświęconych analizie skuteczności wybranych narzędzi motywowania, przyjmując jako wiodącą kategorię dywersyfikacji pracowników – ich płeć.

Spis treści:

Wstęp

Rozdział 1. Zrozumieć diversity management

- 1.1. Człowiek i jego istota
- 1.2. Determinanty zachowania ludzi w kontekście wybranych koncepcji psychologicznych człowieka

Rozdział 2. Diversity management w Polsce i na świecie

- 2.1. Diversity management – wyjaśnienie pojęcia
- 2.2. Geneza diversity management na świecie
- 2.3. Geneza diversity management w Polsce

Rozdział 3. Diversity management w organizacji – wybrane aspekty

- 3.1. Diversity management jako narzędzie doskonalenia efektywności ekonomicznej organizacji
- 3.2. Błaski i cienie polityki różnorodności
 - 3.2.1. Korzyści biznesowe wdrożenia polityki różnorodności
 - 3.2.2. Koszty i zagrożenia wynikające z wprowadzenia polityki różnorodności
- 3.3. Diversity management jako sposób redukcji deficytu talentów na współczesnym rynku pracy
- 3.4. Różnorodność zasobów pracy a problem skutecznego komunikowania się w organizacji
- 3.5. Znaczenie przywództwa dla sukcesu diversity management
- 3.6. Rola diversity management w procesie kształtowania wizerunku współczesnego pracodawcy oraz jego społecznej odpowiedzialności
- 3.7. Dobre praktyki z zakresu diversity management

Rozdział 4. Różnorodność w strategii personalnej organizacji – wybrane aspekty

- 4.1. Diversity w procesie rekrutacji i selekcji pracowników

- 4.2. Diversity w procesie szkolenia i modelowania kariery pracowników oraz oceny ich pracy
- 4.3. Diversity w procesie motywowania pracowników

Rozdział 5. Optymalizacja skuteczności realizacji funkcji motywacyjnej we współczesnej organizacji a diversity management – analiza w oparciu o wyniki badań empirycznych

- 5.1. Cel badań empirycznych
- 5.2. Charakterystyka próby badawczej
- 5.3. Charakterystyka narzędzia badawczego
- 5.4. Prezentacja wyników badań empirycznych
- 5.5. Wnioski z badań a implikacje dla praktyki gospodarczej

Zakończenie

Bibliografia

Spis tabel

Spis rysunków

Spis wykresów

Spis załączników

Załącznik. Kwestionariusz ankiety