

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Człowiek w wieku późnej dorosłości w świetle psychologicznych koncepcji człowieka	11
1.1. Koncepcja behawiorystyczna	13
1.2. Koncepcja psychodynamiczna	16
1.3. Koncepcja poznawcza	21
1.4. Koncepcja humanistyczna	28
1.5. Koncepcja psychologii pozytywnej	32
1.6. Zastosowanie psychologicznych koncepcji w stymulowaniu rozwoju zawodowego pracownika	36
2. Pracownicy wiedzy w warunkach pracy zawodowej	43
2.1. Specyfika funkcjonowania pracowników wiedzy	43
2.2. Rola pracy w życiu człowieka. Praca jako obciążenie i uciążliwość	48
2.3. Praca zawodowa jako szansa realizacji wartości i rozwoju osobowości człowieka (perspektywa indywidualna)	52
3. Wiek dojrzały w koncepcjach rozwoju człowieka. Rola aktywności w życiu człowieka	60
3.1. Tradycyjna koncepcja rozwoju człowieka. Wymiary i fazy okresu późnej dorosłości	60
3.2. Współczesne koncepcje rozwoju człowieka. Rola zachowań zdrowotnych ..	66
3.3. Postawy i stereotypy wobec osób dojrzałych	70
3.4. Przejście na emeryturę w wieku późnej dorosłości a poczucie satysfakcji życiowej i zawodowej	77
3.5. Okres późnej dorosłości jako okres nowych wyzwań – wyzwań zawodowych	78
4. Kreatywność w wieku dojrzałym	87
4.1. Specyfika funkcjonowania osób twórczych	87
4.2. Kreatywne myślenie u osób dojrzałych	93
4.3. Pojęcie i koncepcje mądrości	94
4.4. Współwystępowanie mądrości w wieku późnej dorosłości	98
4.5. Możliwości wykorzystania potencjału pracowników wiedzy 65 plus	101

5. Pracodawcy, kadra kierownicza i pracownicy wobec zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus. Perspektywa teoretyczna i empiryczna (konceptualizacja, aspekty metodologiczne i wyniki badań)	104
5.1. Opieka nad osobami w wieku okołoemerytalnym – aspekty społeczno-ekonomiczne	104
5.2. Zarządzanie kompetencjami pracowników wiedzy 65 plus. Postawy kadry kierowniczej, przedsiębiorców i pracowników wiedzy, dobre praktyki w obszarze zatrudnienia	111
5.2.1. Zarządzanie kompetencjami i postawy wobec pracowników wiedzy 65 plus	111
5.2.2. Dobre praktyki w obszarze zatrudnienia stosowane wobec pracowników wiedzy 65 plus	117
5.2.3. Metodologiczne aspekty badań nad zatrudnianiem pracowników wiedzy 65 plus	121
5.2.4. Postawy kadry kierowniczej i przedsiębiorców wobec zatrudniania pracowników wiedzy w wieku 65 plus (w badaniach własnych)	128
6. Czynniki współwystępujące z utrzymywaniem zatrudnienia i konsekwencje pozbywania się pracowników wiedzy 65 plus	153
6.1. Przywiązanie organizacyjne pracowników wiedzy i ich postawy wobec własnej aktywności zawodowej w wieku 65 plus	153
6.2. Niewykorzystany potencjał jako efekt zwalniania kluczowych pracowników wiedzy 65 plus	165
7. W kierunku optymalizacji zarządzania pracownikami wiedzy 65 plus i ich funkcjonowania w organizacji	174
7.1. Koncepcja zarządzania dyskretnego wobec pracowników wiedzy w wieku 65 plus	174
7.2. Zintegrowany model korzyści i dobrych praktyk w obszarze zatrudnienia pracowników wiedzy 65 plus i jego empiryczna weryfikacja	191
7.3. „Wilk syty i owca cała”, czyli usprawnianie funkcjonowania i zarządzania pracownikami wiedzy 65 plus w organizacji – aspekty aplikacyjne	216
Bibliografia	224