

Spis treści

Wprowadzenie	11
Część I	
Trendy globalnego rynku pracy	17
ROZDZIAŁ 1	
Wyzwania międzynarodowego rynku pracy (Sylvia Przytuła)	19
1.1. Wstęp	19
1.2. Wpływ migrantów na rynek pracy	20
1.3. Zmiany demograficzne i wielopokoleniowość	27
1.4. Rola kobiet w życiu społecznym i zawodowym	29
1.5. Automatyzacja, robotyzacja i cyfryzacja na globalnym rynku pracy	32
1.6. Konkluzje	35
Bibliografia	36
ROZDZIAŁ 2	
Mobilność i migracje międzynarodowe jako determinanty różnorodności zespołów pracowniczych (Małgorzata Striker)	39
2.1. Wstęp	39
2.2. Zmiany wzorców zachowań migracyjnych na współczesnym rynku pracy	40
2.3. Wybrane teorie migracji	45
2.4. Wysoko wykwalifikowani migranci i pracownicy mobilni	50
2.5. Migranci i pracownicy mobilni o niskich kwalifikacjach	53
2.6. Konkluzje	54
Bibliografia	55
ROZDZIAŁ 3	
Wymiary i poziomy analizy różnorodności (Sylvia Przytuła, Katarzyna Krysińska-Kościańska)	57
3.1. Wstęp	57
3.2. Rozwój problematyki i badań związanych z różnorodnością	58

3.3. Definiowanie różnorodności w literaturze przedmiotowej	60
3.4. Zarządzanie różnorodnością w pespektywie zarządczej i socjologiczno- -psychologicznej	62
3.5. Pozytywne i negatywne rezultaty zarządzania różnorodnością w praktyce zarządzania	70
3.6. Konkluzje	70
Bibliografia	71

ROZDZIAŁ 4

Rola migrantów i ekspatriantów na międzynarodowym rynku pracy

(Gabriela Strzelec)	75
4.1. Wstęp	75
4.2. Światowe trendy kształtujące międzynarodowy rynek pracy	76
4.3. Migracja i ekspatriacja jako kluczowe zjawiska globalnego rynku pracy	77
4.4. Migranci i ekspatrianci jako element globalnego zarządzania różnorodnością	81
4.5. Migranci i ekspatrianci – wyniki pilotażu	84
4.6. Konkluzje	90
Bibliografia	90

Część II

Różnorodność pracowników w wymiarze pierwotnym i wtórnym	93
--	----

ROZDZIAŁ 5

Różnorodność pracowników w wymiarze wielopokoleniowości

(Alicja Smolbik-Jęczmień)	95
5.1. Wstęp	95
5.2. Charakterystyka wielopokoleniowości na rynku pracy	96
5.3. Pokolenie <i>baby boomers</i> , czyli osoby w wieku 54+	97
5.4. Charakterystyka pokolenia X (osoby w wieku 38–53 lat)	98
5.5. Charakterystyka pokolenia Y (osoby w wieku 23–38 lat)	99
5.6. Charakterystyka pokolenia Z (osoby w wieku 18–24 lat)	102
5.7. Wielopokoleniowość pracowników – refleksje z badań	106
5.8. Konkluzje	112
Bibliografia	113

ROZDZIAŁ 6

Zarządzanie różnorodnością płci i wynikające z niego korzyści wobec

nierówności kobiet i mężczyzn oraz braków na rynku pracy (Teresa Kupczyk)	117
---	-----

6.1. Wstęp	117
6.2. Ustalenia terminologiczne	118
6.3. Nierówności płci na rynku pracy	119
6.4. Korzyści z zarządzania różnorodnością płci	121

6.5. Korzyści z zarządzania różnorodnością płci w świetle badań własnych	123
6.6. Ocena zarządzania różnorodnością płci w organizacjach	126
6.7. Konkluzje	127
Bibliografia	128

ROZDZIAŁ 7

Uczenie się w interakcjach mono- i międzykulturowych (<i>Małgorzata Rozkwitalska</i>) ...	133
--	-----

7.1. Wstęp	133
7.2. Uczenie się nieformalne a uczestnictwo w interakcjach społecznych	134
7.3. Uczenie się pracowników w interakcjach społecznych – wyniki badań	140
7.3.1. Metodyka badań	140
7.3.2. Wyniki badań jakościowych	142
7.3.3. Wyniki badań ilościowych	148
7.4. Konkluzje	150
Bibliografia	152

ROZDZIAŁ 8

Nowe kompetencje pracowników wobec zmian na globalnym rynku pracy

(<i>Grzegorz Filipowicz</i>)	157
--------------------------------------	-----

8.1. Wstęp	157
8.2. Zmiany na globalnym rynku pracy	158
8.3. Kompetencje niezbędne w nowej rzeczywistości	161
8.3.1. Nowe kompetencje	161
8.4. Możliwe konsekwencje niedoboru kompetencji	165
8.4.1. Trudności przezwyciężenia bariery średniego wzrostu	165
8.4.2. Systematyczna utrata talentów	166
8.5. Konkluzje – sugestie rozwojowe	167
8.5.1. Rewolucja w systemie edukacji	167
8.5.2. Wsparcie innowacyjności	167
8.5.3. Różnorodność rynku pracy	168
Bibliografia	168

ROZDZIAŁ 9

Różnorodność pracowników w odniesieniu do zaangażowania – impresje

z Arabii Saudyjskiej (<i>Krystyna Kmiotek</i>)	171
---	-----

9.1. Wstęp	171
9.2. Istota, podmioty ukierunkowujące oraz koncepcja zintegrowanego zaangażowania pracowników	172
9.3. Zaangażowanie organizacyjne w kontekście różnic kulturowych	176
9.4. <i>Case study</i> – obcokrajowcy w Arabii Saudyjskiej	177
9.4.1. Ekspaci	177
9.4.2. Pracownicy kontraktowi	179
9.5. Konkluzje	180
Bibliografia	181

Część III

Zarządzanie różnorodnością pracowników w organizacjach międzynarodowych	183
---	-----

ROZDZIAŁ 10

Zarządzanie zróżnicowanymi pracownikami jako element CSR (<i>Aneta Długopolska-Mikonowicz, Aleksandra Wojciechowska</i>)	185
---	-----

10.1. Wstęp	185
10.1.1. Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (CSR) i zarządzanie różnorodnością (D & I)	186
10.2. Metodyka badań własnych	189
10.3. Jak w organizacji rozumiana jest społeczna odpowiedzialność biznesu i różnorodność pracownicza, czy i, jeśli tak, w jaki sposób zostało to ujęte w strategii firmy?	190
10.3.1. Credit Agricole	190
10.3.2. Credit Suisse	191
10.3.3. Google	192
10.3.4. PwC	192
10.3.5. Infor	194
10.3.6. Przedsiębiorstwo „X”	194
10.3.7. Przedsiębiorstwo „Y”	195
10.4. W jaki sposób organizacja realizuje ogólnie zadania wynikające ze strategii CSR w obszarze D & I? Kto jest odpowiedzialny za koordynację; jakie polityki i procedury obowiązują w organizacji, w jakich procesach wdrożono aspekty zarządzania różnorodnością?	196
10.4.1. Credit Agricole	196
10.4.2. Credit Suisse	197
10.4.3. Google	198
10.4.4. PwC	199
10.4.5. Infor	200
10.4.6. Przedsiębiorstwo „X”	201
10.4.7. Przedsiębiorstwo „Y”	202
10.5. W jaki sposób organizacja zachęca pracowników do oddolnego zaangażowania się w obszarze CSR i D & I, jakie projekty są realizowane?	202
10.5.1. Credit Agricole	202
10.5.2. Credit Suisse	205
10.5.3. Google	205
10.5.4. PwC	207
10.5.5. Infor	207
10.5.6. Przedsiębiorstwo „X”	207
10.5.7. Przedsiębiorstwo „Y”	208
10.6. W jaki sposób organizacja ocenia skuteczność podejmowanych działań w obszarze CSR i D & I oraz jak o nich informuje?	208
10.6.1. Credit Agricole	208
10.6.2. Credit Suisse	208
10.6.3. Google	209
10.6.4. PwC	209
10.6.5. Infor	209

10.6.6. Przedsiębiorstwo „X”	210
10.6.7. Przedsiębiorstwo „Y”	210
10.7. Konkluzje	211
Bibliografia	212
Załącznik 1	215

ROZDZIAŁ 11

Kariery kobiet w korporacjach międzynarodowych (*Katarzyna Krysińska-Kościańska*) ... 217

11.1. Wstęp	217
11.2. Modele karier w korporacjach międzynarodowych	217
11.3. Różnorodność płci w dyskursie teoretycznym i w badaniach empirycznych	220
11.4. Status różnorodności ze względu na płeć w korporacjach międzynarodowych	222
11.5. Metodyka własnych badań pilotażowych	223
11.6. Refleksje z badań	225
11.7. Konkluzje	233
Bibliografia	233

ROZDZIAŁ 12

Praktyka zarządzania różnorodnością pracowników a wyzwania współczesnego rynku pracy – panel ekspertów (*Sylwia Przytuła, Gabriela Strzelec*) 237

12.1. Metodyka badań	237
12.2. Charakterystyka grupy	238
12.3. Organizacja i przebieg panelu	238
12.4. Konkluzje	257
Bibliografia	259

Spis tabel	261
-------------------------	-----

Spis rysunków i wykresów	263
---------------------------------------	-----

Notki o Autorach	265
-------------------------------	-----