

Spis treści

Wstęp	9
ROZDZIAŁ 1. Różnorodność pracowników i zarządzanie różnorodnością pracowników – geneza, podejścia i nurty badawcze	21
1.1. Różnorodność pracowników dawniej i dziś – od polityki antydyskryminacyjnej i wyrównywania szans do zarządzania różnorodnością zasobów ludzkich w organizacji	21
1.2. Różnorodność pracowników w trzech nurtach badawczych	28
1.2.1. Nurt główny różnorodności pracowników	28
1.2.2. Nurt krytycznych studiów nad różnorodnością	31
1.2.3. Nurt pragmatyczny	34
1.3. Normatywne i nienormatywne tożsamości zróżnicowanych pracowników	36
1.4. Koncepcja demografii relacyjnej	43
1.5. Różnorodność pracowników jako zasób organizacji	48
1.6. Podsumowanie rozdziału	51
ROZDZIAŁ 2. Płeć jako wymiar różnorodności zasobów ludzkich	55
2.1. Reprezentacja kobiet w życiu gospodarczym i społecznym	55
2.2. Płeć w organizacji – sześć dekad badań	62
2.3. Determinanty udziału kobiet w zarządach i radach nadzorczych	73
2.4. Udział kobiet w zarządzaniu a wyniki organizacji – przegląd badań	79
2.5. Kapitał ludzki i kapitał społeczny kobiet w organizacji	90
2.6. Podsumowanie rozdziału	99

ROZDZIAŁ 3. Zarządzanie pracownikami w różnym wieku	105
3.1. Wiek jako zmienna w badaniach nad różnorodnością pracowników	105
3.2. Wiek jako konstrukt społeczno-kulturowy	108
3.3. Wiek subiektywny pracowników z perspektywy organizacyjnej	112
3.4. Pozostałe kategorie wiekowe i typizacje wieku pracowników	120
3.4.1. Pracownik „dojrzały” „starszy” i „młodszy”	120
3.4.2. Generacje pracowników	122
3.4.3. Grupy wiekowe w badaniach i etapy kariery zawodowej	124
3.4.4. Fazy kariery zawodowej	126
3.5. Relacyjna demografia wiekowa – stereotypy i metastereotypy	127
3.6. Aktywne starzenie się i praktyki zarządzania pracownikami w różnym wieku.	136
3.7. Podsumowanie rozdziału	142
ROZDZIAŁ 4. Kulturowa różnorodność pracowników	147
4.1. Konceptualizacja pojęcia różnorodności kulturowej	147
4.2. Różnorodność kulturowa i zarządzanie różnorodnością kulturową – obszary badawcze	152
4.3. Badania komparatywne równości i różnorodności	174
4.3.1. Rozwijanie konstruktów i testowanie teorii	176
4.3.2. Identyfikacja najlepszych praktyk	177
4.3.3. Wskaźniki i organizowanie wiedzy na temat różnorodności na poziomie międzynarodowym.	178
4.3.4. Identyfikacja wzorców i trendów	179
4.4. Podejścia do zarządzania różnorodnością kulturową w organizacji	181
4.5. Różnorodność kulturowa w perspektywie zmian demograficznych i technologicznych	183
4.6. Podsumowanie rozdziału	189
ROZDZIAŁ 5. Zarządzanie różnorodnością pracowników w organizacji	193
5.1. Cele i praktyki zarządzania różnorodnością pracowników	193
5.2. Modele zarządzania różnorodnością zasobów ludzkich w organizacjach	202
5.3. Efekty działań na rzecz różnorodności w miejscu pracy	219

5.4. Zamierzone i niezamierzone efekty wdrażania praktyk zarządzania różnorodnością	223
5.5. Skuteczność praktyk różnorodności z perspektywy organizacji i pracownika	231
5.6. Rola kadry zarządzającej i kierowniczej w zarządzaniu różnorodnością pracowników	240
5.7. Podsumowanie rozdziału	245
Zakończenie	249
Bibliografia	257
Spis tabel	341
Spis rysunków	341
Załącznik Zestawienie z systematycznego przeglądu literatury z bazy Web of Science 1990–2020	343