

**Różnorodność zasobów ludzkich w organizacji : istota, dylematy, wyzwania / Anna Rakowska. – Lublin, 2021**

Spis treści

<b>Wstęp</b>	<b>9</b>
<b>ROZDZIAŁ 1. Różnorodność pracowników i zarządzanie różnorodnością pracowników - geneza, podejścia i nurty badawcze</b>	<b>21</b>
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
<b>ROZDZIAŁ 2. Płeć jako wymiar różnorodności zasobów ludzkich</b>	<b>55</b>
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
<b>ROZDZIAŁ 3. Zarządzanie pracownikami w różnym wieku</b>	<b>105</b>
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

<b>ROZDZIAŁ 4. Kulturowa różnorodność pracowników</b>	<b>147</b>
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
<b>ROZDZIAŁ 5. Zarządzanie różnorodnością pracowników w organizacji</b>	<b>193</b>
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
<b>Zakończenie</b>	<b>249</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>257</b>
<b>Spis tabel</b>	<b>341</b>
<b>Spis rysunków</b>	<b>341</b>
<b>Załącznik Zestawienie z systematycznego przeglądu literatury z bazy Web of Science 1990-2020</b>	<b>343</b>