

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1	
Cechy pokoleniowe jako źródło zagrożeń i szans dla pracodawców	15
1.1. Zmiany demograficzne jako determinanta współczesnego świata pracy	15
1.2. Podstawowe wartości i postawy Milenialsów	17
1.3. Rodzaje transgresji międzypokoleniowych i ich wykorzystanie do kreowania kapitału ludzkiego	24
1.3.1. Pojęcie transgresji międzypokoleniowych i ich typologia	24
1.3.2. Identyfikacja obszarów zarządzania kapitałem ludzkim wymagających transformacji wskutek transgresji międzypokoleniowych w środowisku pracy	25
1.3.3. Rodzaje wartości stanowiących kierunek transgresji.....	30
1.3.4. Stopień oryginalności transgresji międzypokoleniowych dotyczących Milenialsów w środowisku pracy.....	31
1.4. Skutki nieuwzględnienia w zarządzaniu kapitałem ludzkim transgresji międzypokoleniowych	34
Rozdział 2	
Identyfikacja źródeł zagrożeń zatrudniania Milenialsów.....	37
2.1. Zagrożenie niepozyskaniem Milenialsów dla organizacji	37
2.1.1. Nieuwzględnienie modeli decyzyjnych kandydatów do pracy z pokolenia Milenialsów	37
2.1.2. Błędy rekrutacyjno-selekcyjne i adaptacyjne oraz ich tło	40

2.2. Zagrożenie niedostatecznym zaangażowaniem Milenialsów w pracę	50
2.2.1. Zagrożenie niezaprojektowania dla Milenialsów pracy z poczuciem sensu, stanowiącej siłę napędową ich zaangażowania	50
2.2.2. Deficyty przywództwa	54
2.2.3. Niedostatek inwestycji w projekty zapewnienia dobrostanu poprzez łączenie satysfakcji z pracy z jej usensowieniem	56
2.2.4. Nieukierunkowanie kultury organizacyjnej na zaangażowanie. Nieprzysięganie wagi do percepcji kultury organizacyjnej	58
2.3. Zagrożenie wynikające z nieuwzględnienia potrzeb rozwojowych Milenialsów	60
2.3.1. Uieuwzględnienie nowych zasad kształtowania karier i szkoleń	60
2.3.2. Niekorzystanie z szans otwartej gospodarki talentami i elastyczności	62
2.4. Zagrożenie wynikające z nieadekwatności przestrzeni i czasu pracy do potrzeb Milenialsów	64
2.4.1. Niedostatek inwestycji w komfort pracy	64
2.4.2. Wyniki badań własnych z zakresu potrzeb najmłodszej grupy Milenialsów i wynikające z nich wnioski o charakterze projektowym	65
2.5. Zagrożenie konfliktami międzygeneracyjnymi	79
2.5.1. Brak projektów zorientowanych na wielogeneracyjność	79
2.5.2. Niekształtowanie szacunku dla wartości reprezentowanych przez różne pokolenia i zrozumienia istoty transgresji międzygeneracyjnych	81
2.6. Zagrożenie nielojalnością	82
2.6.1. Era postlojalnościowa jako przyczyna nielojalności	82
2.6.2. Ograniczoność możliwości oddziaływania na mechanizmy wewnętrzne lojalności	84
2.6.3. Pożądany i możliwy do ukształtowania typ lojalności	87
2.6.4. Brak diagnoz lojalności i oddziaływania na poziom zagrożenia nielojalnością	89

Rozdział 3

Wzmacnianie szans związanych z zatrudnianiem Milenialsów	93
3.1. Wykorzystanie potencjału przywódczego „cyfrowych tubylców”	93
3.2. Dopasowanie strategii personalnych do potrzeb zarządzania kapitałem ludzkim Milenialsów	95

3.3. Substytucja nieadekwatnych do oczekiwań Milenialsów narzędzi HRM nowym instrumentarium	98
3.3.1. Diagnoza istniejącego stanu personalnego, planowanie zatrudnienia, pozyskiwanie pracowników	98
3.3.2. Kierowanie ludźmi	104
3.3.3. Zarządzanie efektami pracy i ocenianie pracowników	114
3.3.4. Rozwój pracowników	116
3.3.5. Wynagradzanie pracowników	119
3.3.6. Zarządzanie konfliktami oraz odejściami i zwolnieniami	123
3.4. Cyfrowy pracownik i controlling personalny zorientowany na Milenialsów	126
3.5. Nacisk na inteligencję generacyjną	142
3.6. Kreowanie zaufania generacyjnego	147
Zakończenie	153
Biblio- i netografia	163
Spis tabel	177
Załącznik.....	179