

STRESZCZENIE PRACY W JĘZYKU POLSKIM

We współczesnych organizacjach funkcjonuje równolegle kilka pokoleń pracowników, które mają odmienny stosunek do pracy, rozwoju zawodowego, odmienne oczekiwania i aspiracje, co wynika ze zmiennych uwarunkowań demograficznych, historycznych i gospodarczych, dotyczących każdego z tych pokoleń. Różnorodność pokoleń przekłada się na obecność w przedsiębiorstwach zespołów międzypokoleniowych, których zróżnicowanie, jak wynika z danych demograficznych, będzie coraz silniejsze. Zarządzanie zespołami międzypokoleniowymi stanowi obecnie duże wyzwanie nie tylko dla menedżerów, od których wymaga się umiejętnego wykorzystania potencjału różnych pokoleń, ale także dla przedstawicieli tych pokoleń, którzy wspólnie funkcjonują w organizacji¹.

Wnikliwa analiza literatury przedmiotu pozwala stwierdzić, że współczesna praktyka zarządzania różnorodnością pokoleniową koncentruje się na badaniu i opisie cech charakteryzujących poszczególne pokolenia, a szczególnie różnic międzypokoleniowych, transferu wiedzy czy przeciwstawianiu sobie poszczególnych pokoleń pracowniczych, natomiast brakuje kompleksowego odniesienia do sposobu zarządzania zespołami międzypokoleniowymi. Zidentyfikowano problem badawczy polegający na braku modelu zarządzania zespołami międzypokoleniowymi. Aby zrealizować cel rozprawy, autorka przeprowadziła badania ilościowe oraz wykorzystujące zaawansowane metody statystyczne, których wyniki pozwoliły na szczegółowe określenie metod i narzędzi zarządzania zespołami międzypokoleniowymi, identyfikację składowych modelu zarządzania zespołami międzypokoleniowymi, a także sformułowanie rekomendacji dotyczących wdrożenia modelu w przedsiębiorstwie.

Dysertacja ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z pięciu rozdziałów, wstępu i zakończenia, bibliografii, wykaz tabel, wykresów i rysunków oraz aneksu zawierającego załączniki. Całość dopełnia streszczenie pracy w języku polskim i angielskim. W części teoretycznej pracy, obejmującej trzy rozdziały, zaprezentowano rozważania dotyczące zarządzania różnorodnością, pokoleń współwystępujących na rynku pracy, zarządzania pokoleniami, a także teoretyczne uwarunkowania zarządzania zespołami międzypokoleniowymi. Główne źródła wykorzystane w pracy to literatura przedmiotu, zarówno polska, jak i zagraniczna, z zakresu m.in. zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania różnorodnością i zarządzania zespołem.

Część empiryczna rozprawy prezentuje wyniki badań ilościowych, które zostały przeprowadzone w 73 przedsiębiorstwach w województwie śląskim.

¹ A. Stosik, A. Leśniewska, *Innowacyjne rozwiązania w zarządzaniu zasobami ludzkimi...*, s. 184.

Grupą docelową badania byli menedżerowie zespołów międzypokoleniowych (takich, w których występują reprezentanci co najmniej dwóch pokoleń), pracujący w dużych przedsiębiorstwach oraz ich pracownicy funkcjonujący w zespołach międzypokoleniowych. Realizację badania podzielono na część pilotażową oraz badanie właściwe.

W pierwszej kolejności przeprowadzono badanie pilotażowe na próbie 10 menedżerów i 10 pracowników funkcjonujących w zespołach międzypokoleniowych. Badanie pilotażowe służyło weryfikacji poprawności przyjętego podejścia badawczego. Badanie właściwe objęło 214 menedżerów zespołów międzypokoleniowych oraz 214 pracowników tych zespołów. Zostało przeprowadzone przy pomocy kwestionariusza wywiadu CAWI oraz CATI. W badaniu wykorzystano unikalną technikę prowadzenia wywiadów – DIADA. W badaniu zapewniono reprezentatywną próbę badawczą dla województwa śląskiego.

Wyniki badań empirycznych przedstawiono z podziałem na wyniki badania menedżerów oraz pracowników. Przedmiotem badań były metody i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, które mogą znaleźć zastosowanie w zarządzaniu zespołami międzypokoleniowymi w przedsiębiorstwach, a także czynniki organizacyjne (wewnętrzne i zewnętrzne), wpływające na ten proces m.in. strategia i struktura organizacji, kultura organizacji, wielkość zespołu, zróżnicowanie pokoleniowe w zespole, autonomia zespołu, czy poziom zaangażowania.

W ostatniej części pracy sformułowano wnioski wynikające z rozważań teoretycznych oraz badań empirycznych. Efektem zrealizowanych badań była weryfikacja hipotez badawczych, a następnie skonstruowanie modelu zarządzania zespołami międzypokoleniowymi w przedsiębiorstwach, jak również sformułowanie rekomendacji dla wdrożenia tego modelu w przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: zarządzanie różnorodnością, pokolenia, zespoły międzypokoleniowe, model zarządzania zespołami międzypokoleniowymi.