

## Wprowadzenie

### Część I.

Rozwój zawodowy, satysfakcja z pracy, kariera zawodowa w organizacji i produktywność dojrzałych pracowników (aspekty teoretyczne)

1. Praca jako szansa rozwoju pracowników 65 plus w kontekście ich produktywności - Magdalena Kaczkowska-Serafińska
  - 1.1. Praca jako możliwość rozwoju zawodowego jednostki
    - 1.1.1. Istota rozwoju zawodowego
    - 1.1.2. Znaczenie i funkcje rozwoju zawodowego
  - 1.2. Możliwości rozwoju zawodowego jako czynnik motywujący do pracy i wpływający na satysfakcję z pracy
  - 1.3. Rozwój zawodowy-z punktu widzenia jednostki i organizacji
    - 1.3.1. Rozwój zawodowy w ujęciu procesowym
    - 1.3.2. Bariery rozwoju zawodowego
2. Praca jako źródło satysfakcji zawodowej - Magdalena Kaczkowska-Serafińska
  - 2.1. Istota i znaczenie satysfakcji z pracy
  - 2.2. Teoretyczne ujęcie pojęcia satysfakcji z pracy
  - 2.3. Czynniki związane z pracą różnicujące satysfakcję z pracy od zadowolenia z pracy
3. Praca w różnych stadiach rozwoju kariery, w kontekście przedłużonej aktywności zawodowej. Szansę i zagrożenia dla członków organizacji - Magdalena Łuźniak-Piecha
  - 3.1. Stadia rozwoju kariery zawodowej w kontekście Teorii oczekiwań
  - 3.2. Czynniki zagrożenia w rozwoju kariery - koszty psychologiczne
  - 3.3. Zarządzanie zróżnicowaniem - zarządzanie wiekiem i generacjami pracowników
  - 3.4. Charakterystyka generacji pracowniczych w ujęciu amerykańskim
  - 3.5. Potrzeba porównań międzypokoleniowych i międzykulturowych
  - 3.6. Europejskie badania nad zarządzaniem wiekiem w organizacjach
  - 3.7. Różnice pokoleniowe - mit czy rzeczywistość
4. Strategia kadrowa jako działania optymalizujące korzystanie z potencjału pracowników - Agnieszka Krugielka
  - 4.1. Strategia kadrowa a strategia organizacji zatrudniającej pracowników w wieku okołoemerytalnym
  - 4.2. Strategia kadrowa wobec rozwoju zawodowego pracowników
  - 4.3. Korzyści i problemy w organizacji wynikające z zatrudniania pracowników w okresie przedemerytalnym
5. Pracownicy 65 plus - nowe szansę dla pracodawców - Jan Fazlagić
  - 5.1. Koncepcja produktywności w naukach ekonomicznych
  - 5.2. Koncepcja produktywności w ujęciu mikroekonomicznym
  - 5.3. Nowe spojrzenie na produktywność w gospodarce opartej na wiedzy
  - 5.4. Istota produktywności pracowników w wieku 65 plus
  - 5.5. Czy pracownicy starsi są mniej produktywni?
  - 5.6. Pokolenie 65 plus jako wyzwanie dla pracodawców
  - 5.7. Jakie potencjalne korzyści daje zatrudnienie osób w wieku 65 plus?
  - 5.8. Satysfakcja z pracy pracowników pokolenia 65 plus

### Część II.

Zatrudnianie pracowników wiedzy 65 plus (raport z badań)

6. Aktywność zawodowa pracowników wiedzy 65 plus - zarządzanie kompetencjami i różnorodnością, postawy, dobre praktyki w obszarze

zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus (konceptualizacja)

- Grażyna Bartkowiak

6.1. Pracownicy wiedzy i specyfika ich funkcjonowania

6.2. Zarządzanie kompetencjami a zarządzanie różnorodnością

6.3. Aktywność zawodowa powyżej 65 lat-perspektywa pracowników

6.4. Zatrudnianie pracowników 65 plus - perspektywa pracodawcy

6.4.1. Postawy pracodawców wobec zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus

6.4.2. Dobre praktyki w obszarze zatrudnienia pracowników wiedzy 65 plus

6.4.2.1. Coaching i mentoring

6.4.2.2. Indywidualizowane umowy o pracę

6.4.2.3. Elastyczny czas pracy

7. Metodologiczne aspekty badań nad zatrudnianiem pracowników wiedzy 65 plus - Grażyna Bartkowiak

7.1. Problemy i hipotezy badawcze

7.2. Organizacja i teren badań, techniki i narzędzia badawcze

7.3. Charakterystyka polskich pracodawców i pracowników

7.3.1. Polscy pracownicy

7.3.2. Polscy pracodawcy

7.4. Charakterystyka zagranicznych pracowników i pracodawców (uczestniczący w badaniach on-line)

7.4.1. Zagraniczni pracownicy

7.4.2. Zagraniczni pracodawcy

8. Korzyści i zagrożenia wynikające z zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus w opiniach polskich i zagranicznych pracodawców i pracowników (wyniki badań) - Grażyna Bartkowiak

8.1. Korzyści i zagrożenia w opiniach polskich i zagranicznych pracodawców

8.1.1. Korzyści w opiniach polskich pracodawców

8.1.2. Korzyści w opiniach zagranicznych pracodawców

8.1.3. Zagrożenia w opiniach polskich pracodawców

8.1.4. Zagrożenia w opiniach zagranicznych pracodawców

8.2. Korzyści i zagrożenia w opiniach polskich i zagranicznych pracowników

8.2.1. Korzyści w opiniach polskich pracowników

8.2.2. Korzyści w opiniach zagranicznych pracowników

8.3. Zagrożenia w opiniach polskich i zagranicznych pracowników

8.3.1. Zagrożenia w opiniach polskich pracowników

8.3.2. Zagrożenia w opiniach zagranicznych pracowników

8.4. Relacje przewagi korzyści, równowagi i zagrożeń w opiniach polskich pracodawców i pracowników

8.4.1. Relacje wśród polskich pracodawców

8.4.2. Relacje wśród polskich pracowników

8.5. Relacje przewagi korzyści, równowagi i zagrożeń w opiniach zagranicznych pracodawców

8.5.1. Porównanie korzyści i zagrożeń wśród zagranicznych pracodawców

8.5.2. Porównanie korzyści i zagrożeń wśród zagranicznych pracowników

9. Relacje między określonymi charakterystykami organizacji i danymi demograficznymi pracodawców a dostrzeganiem przewagi korzyści

równowagi lub zagrożeń z zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus

- Grażyna Bartkowiak

9.1. Dostrzeżenie korzyści z zatrudniania dojrzałych pracowników wiedzy a wybrane charakterystyki przedsiębiorstwa i pracodawców

9.2. Korzyści z zatrudnienia pracowników wiedzy, a zasoby organizacji, poziom zadowolenia

pracowników z pracy i określone cechy osobowości

9.2.1. Zintegrowany model korzyści i dobrych praktyk w sferze zatrudnienia pracowników wiedzy 65 plus

9.2.2. Operacjonalizacja i metodyka empirycznej weryfikacji modelu

9.2.3. Empiryczna weryfikacja zintegrowanego modelu

10. Postawy pracodawców i pracowników wobec zatrudnienia pracowników wiedzy 65 plus a postrzeganie korzyści z ich zatrudniania - Grażyna Bartkowiak

10.1. Postawy wobec zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus

10.1.1. Postawy pracowników jako zmienne niezależne

10.1.2. Korzyści i zagrożenia jako zmienna pośrednicząca

10.1.3. Dobre praktyki w obszarze zatrudniania jako zmienna zależna

10.2. Postawy Polaków i obcokrajowców-analiza porównawcza

10.3. Wzajemne zależności korzyści, postaw i dobrych praktyk w sferze zatrudnienia pracowników wiedzy 65 plus

10.3.1. Postawy pracodawców jako zmienne niezależne

10.3.2. Korzyści w opiniach pracodawców jako zmienna pośrednicząca

10.3.3. Dobre praktyki w opiniach pracodawców jako zmienna zależna

10.4. Postawy pracowników i przedsiębiorców wobec zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus w Polsce, Austrii i innych krajach

(wyniki wywiadów pogłębionych)

10.5. Wyniki badań

10.5.1. Funkcjonowanie pracowników wiedzy 65 plus (w opinii badanych pracowników)

11. Uwarunkowania stosowania dobrych praktyk w obszarze zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus

11.1. Elastyczność organizacji a stosowanie dobrych praktyk w obszarze zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus

- Grażyna Bartkowiak, Agnieszka Krugielka

11.2. Dobre praktyki w obszarze zatrudnienia pracowników wiedzy 65 plus w Polsce, Austrii i innych krajach (wyniki wywiadów pogłębionych)

- Grażyna Bartkowiak

11.3. Możliwości zastosowania dobrych praktyk w obszarze zatrudniania pracowników wiedzy 65 plus w Polsce - Magdalena Łuźniak-Piecha

Podsumowanie

Bibliografia