
Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1.	
Przynależność generacyjna pracowników jako źródło pokoleniowej różnorodności organizacyjnej	17
1.1. Istota przynależności i tożsamości pokoleniowej	18
1.2. Zmiany demograficzne jako źródło wyzwań dla zarządzania	23
1.3. Generacje na rynku pracy	27
1.4. Zarządzanie różnorodnością pokoleniową	39
1.5. Stereotypy jako bariera w relacjach międzypokoleniowych	47
Rozdział 2.	
Inteligencja generacyjna na tle koncepcji inteligencji człowieka	53
2.1. Wybrane teorie inteligencji	54
2.2. Inteligencja generacyjna człowieka	63
2.3. Inteligencja generacyjna a inteligencja emocjonalna	67
Rozdział 3.	
Koncepcja inteligencji organizacyjnej i organizacji inteligentnej	76
3.1. Inteligencja organizacji i jej rodzaje	77
3.2. Istota i cechy organizacji inteligentnej	84
3.3. Organizacja inteligentna a organizacja ucząca się	92
3.4. Bariery w rozwoju organizacji inteligentnych	99
3.5. Nowy wymiar inteligencji organizacji – rewolucja 4.0	104

Rozdział 4.

Organizacja inteligentna generacyjnie – ujęcie modelowe i empiryczne	109
4.1 Organizacja inteligentna generacyjnie – model teoretyczny	110
4.2 Metodyka badań nad inteligencją generacyjną polskich organizacji	118
4.3 Inteligencja generacyjna polskich menedżerów – przyczynek empiryczny	131
4.4 Zarządzanie różnorodnością pokoleniową w praktyce polskich przedsiębiorstw	138
4.5 Relacje międzypokoleniowe w organizacji inteligentnej generacyjnie	159
Podsumowanie	176
Bibliografia	186
Spis tabel	204
Spis rysunków	206
Spis wykresów	207
Aneks	208