

Wobec starzenia się społeczeństwa i dynamicznie zwiększającej się różnorodności generacyjnej zarządzający stają przed wyzwaniem efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim. Każde z pokoleń obecnych na rynku pracy ukształtowały bowiem odmienne warunki społeczne, gospodarcze, historyczne, religijne czy kulturowe. W konsekwencji generacje posiadają różne systemy wartości, potrzeb i oczekiwań. Dlatego wiedza o kapitale ludzkim poszczególnych generacji, metodach budowania ich zaangażowania oraz dobrostanu jest użyteczna w projektowaniu i implementowaniu wrażliwych na wiek praktyk zarządzania zasobami ludzkimi.

A. Smolbik-Jęczmień i A. Żarczyńska-Dobiesz w tekście *Różnice w podejściu do pracy i życia wśród przedstawicieli pokoleń BB, X i Y* zauważają, że na współczesnym rynku pracy można dostrzec postępującą w szybkim tempie wymianę pokoleniową. Autorki podejmują tematykę odmiennego podejścia do kształtowania kariery zawodowej wśród wybranych przedstawicieli badanych pokoleń.

Kolejny artykuł, *Systemy wartości pracowników różnych pokoleń*, jest osadzony w tematyce zarządzania multigeneracyjnego. K. Gadomska-Liła dokonuje charakterystyki systemów wartości czterech pokoleń pracowników – wyżu powojennego X, Y, Z. Przeprowadzone na potrzeby tekstu analizy potwierdziły istnienie wielu zasadniczych różnic, ale i podobieństw.

Z kolei A. Winnicka-Wejs w swoim artykule opisuje pracujące generacje na podstawie cech pokoleniowych, czyli deficytów i potencjałów w kontekście składowych kapitału ludzkiego organizacji, funkcjonujące w praktyce gospodarczej przykłady homogenicznych pokoleniowo zespołów oraz działania propokoleniowe w obszarze ZKL, podejmowane przez organizacje inteligentne generacyjnie. Opracowanie T. Karkowskiego i M. Banasia *Luka pokoleniowa personelu pielęgniarzkiego – przyczyny i perspektywy* koncentruje się na zagadnieniach związanych z niedoborem personelu pielęgniarzkiego, a także konkretnymi działaniami mającymi podwyższyć wskaźnik zatrudnienia pielęgniarek w Polsce.

Tematyce wyzwań towarzyszących starzeniu się zasobów pracy i imperatywu transferu wiedzy między pokoleniami poświęcony jest artykuł I. Kuchciak i J. Wiktorowicz. Autorki, prezentując ocenę uwarunkowania transferu wiedzy, jednocześnie opowiadają się za koniecznością zapewnienia w tych instytucjach odpowiednich zasobów niefinansowych, opartych na sprawnie transferowanej wiedzy, trwałych relacjach z klientami i sieci powiązań społecznych.

Nieco inne podejście oraz obszar zainteresowania można odnaleźć w opracowaniu M. Król *Generacyjne różnice w ocenie modeli schodzenia z rynku pracy na przykładzie pokoleń wyżu demograficznego*. Autorka prowadzi rozważania na temat sztywnego, elastycznego i stopniowego modelu schodzenia z rynku pracy i oceny tych modeli przez przedstawicieli dwóch pokoleń, kończącego i rozpoczynającego aktywność zawodową. W artykule zaprezentowano wyniki badań ankietowych, potwierdzających różnice w ocenie.

Zagadnienie starzenia się globalnej populacji i zmian, jakich wymaga sfera nauczania, badań naukowych czy współpracy z otoczeniem, porusza tekst M. Dzimińskiej o uniwersytecie jako propagatorze międzypokoleniowego uczenia się, opisując konsultacje publiczne, zorganizowane przez Uniwersytet Łódzki w ramach europejskiego projektu H2020 CONCISE.

Autorki kolejnego opracowania – A. Goleniowska i A. Kołodziej, osoby kreujące i wdrażające ZZL w firmie Emitel S.A., zaprezentowały zagadnienia kapitału wieku, prezentując złożony problem organizacyjny i kompleksowy pakiet działań, które są podejmowane, ewaluowane, modyfikowane i ciągle poszerzane. Emitel może stanowić inspirację nie tylko dla przedsiębiorstw ze swojej branży.

Komunikat z badań P. Woszczyk na temat wellbeingu otwiera przestrzeń do myślenia o jego bilansie w perspektywie pokoleń.

Oddajemy w ręce czytelników ten numer „Zarządzania Zasobami Ludzkimi”, konstatając, że utrzymujące się od kilku lat zainteresowanie badaczy zagadnieniem starzenia się, zarządzania wiekiem i multigeneracyjnego nie słabnie. Dynamiczne zmiany społeczne, gospodarcze, technologiczne i demograficzne przekształcają strukturę społeczeństw i zmuszają instytucje do odpowiedzi. Zasadnicze dla przyszłości będzie jednak podejście inkluzywne, proaktywne, budowane na solidarnym radzeniu sobie wszystkich aktorów życia gospodarczego i społecznego.

*dr hab. Izabela Warmas, prof UŁ
(ORCID: 0000-0001-8066-746X)
redaktor naukowa numeru 2/2020*