

*Szanowni Państwo,*

prezentowany Państwu numer tematyczny kwartalnika *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów* poświęcony jest aktualnej problematyce postaw wobec pracy i ich wpływu na stan i wykorzystanie kapitału ludzkiego w Polsce. Postawy wobec pracy stanowią bowiem o niezwykle istotnym – jakościowym – wymiarze kapitału ludzkiego, zarówno w perspektywie indywidualnej, poszczególnych organizacji czy wreszcie szerokiego rynku pracy. Co warto podkreślić, postawy wobec pracy są pojęciem wielowymiarowym oraz wieloaspektowym i obejmować mogą wymiary satysfakcji, zaangażowania, motywacji, elastyczności, autonomii, odpowiedzialności itp. Zaprezentowane w niniejszym numerze artykuły są wyrazem tej różnorodności.

W pierwszym z prezentowanych opracowań (*Postawy w miejscu pracy – analiza porównawcza stosowanych pojęć*) autorka podjęła się trudnej roli konceptualizacji omawianego zjawiska. Artykuł stanowi więc swoisty wstęp do zagadnień związanych z postawami, oferując przegląd definicyjny i przydatną systematyzację pojęć. W kolejnej analizie podkreślono znaczenie przynależności generacyjnej dla kształtowania postaw wobec pracy. Co warto podkreślić, autorka na podstawie źródeł teoretycznych oraz wyników dostępnych badań podjęła się próby demitologizacji zależności pomiędzy przynależnością generacyjną a (negatywnymi) postawami wobec pracy. Trzeci z prezentowanych artykułów dotyczy obserwowanej, coraz powszechniejszej postawy, jaką jest zaangażowanie społeczne pracowników. Autorka, wskazując, że pracownicy angażować się mogą nie tylko w pracę, ale też w szersze rozumiane funkcjonowanie organizacji, łączy koncepcję zaangażowania społecznego z ideą CSR. Wskazuje również na szczególny wyraz zaangażowania społecznego, jakim jest wolontariat pracowniczy. Kolejną z prezentowanych postaw jest autonomia w pracy zawodowej, przeanalizowana przez autora w kontekście pracowników gospodarki kreatywnej. Autor w niezwykle ciekawy sposób zmagają się z rozpowszechnionym poglądem (mitem?) o dużej czy wręcz nieograniczonej autonomii pracowników sektorów kreatywnych. Wskazuje również na wiele występujących w rzeczywistości barier, ograniczających te swobody oraz ich implikacje dla innych postaw, takich jak satysfakcja czy motywacja. Równie interesująca jest analiza niezwykle ważnej postawy w pracy, jaką jest skłonność do dzielenia się wiedzą – przedstawiona przez autorkę w perspektywie

specyficznych warunków ekspatriacji. Artykuł naświetla problem kształtowania tych postaw w interakcjach pomiędzy ekspatriantami a lokalnymi pracownikami i narzędzi służących wzmocnieniu międzynarodowego transferu wiedzy. Ostatni z artykułów w pierwszej części numeru omawia problem przestrzennego zróżnicowania kapitału ludzkiego w Polsce oraz jego powiązania z sytuacją na lokalnych rynkach pracy.

W drugiej części zaprezentowano pięć opracowań opartych na wynikach własnych badań empirycznych. Większość z nich dotyczy analizy postaw wobec pracy w przekroju wiekowym – w odniesieniu do pracowników starszych (dwa pierwsze opracowania), zróżnicowania wiekowego oraz postaw wobec pracy studentów. W pierwszym z nich poruszono problem postaw wobec aktywności zawodowej starszych pracowników z perspektywy pracodawców. Autorka omawia możliwe podejścia pracodawców do wspierania aktywności zawodowej dojrzałych pracowników – w ujęciu teoretycznym, ale przede wszystkim prezentując wyniki badań własnych w tym zakresie. Kolejne z opracowań stanowi doskonałe uzupełnienie poprzedniego artykułu, pokazując postawy wobec własnej aktywności zawodowej osób w wieku 50+. Prezentowane badania empiryczne skupiają się w szczególności na wskazaniu czynników kształtujących skłonność do kontynuowania aktywności zawodowej przez pracowników w tym przedziale wiekowym. Dopełnieniem tych rozważań jest kolejny artykuł, poświęcony interakcyjnemu podejściu do zróżnicowania wiekowego w zespołach. Opracowanie skupia się na uwarunkowaniach efektywności zespołów zróżnicowanych wiekowo – zarówno w ujęciu teoretycznym, jak i na podstawie przeprowadzonych badań. Przedostatni artykuł poświęcono analizie porównawczej postaw wobec pracy studentów w Polsce i Finlandii, a ostatni problematyce determinant postaw wobec pracy w projektach.

Zaprezentowane w niniejszym numerze teksty po raz kolejny są w znacznej mierze wynikiem prac Zespołu Młodych przy Komitecie Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk, który od 2012 r. zajmuje się tematyką rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Głównym celem działania Zespołu jest nawiązywanie i zacieśnianie współpracy pomiędzy ośrodkami badawczymi w Polsce, zajmującymi się szeroko rozumianymi zagadnieniami pracy i polityki społecznej, poprzez organizowanie corocznych spotkań oraz inicjowanie wspólnych prac i projektów badawczych. W tym miejscu należy więc podziękować członkom Zespołu za duże zaangażowanie w jego prace, czego dowodem jest ten numer Kwartalnika.

*dr Łukasz Sienkiewicz*