

Kryzys związany ze wzmożonym napływem uchodźców do Europy niesie ze sobą wiele wyzwań. Jednym z nich jest konieczność szerszego niż dotąd uwzględniania w procesie zarządzania przedsiębiorstwem różnorodności kulturowej pracowników. Wielość doświadczeń życiowych osób zatrudnionych, ich zróżnicowanie wiekowe, płciowe czy etniczne może stać się dla pracodawców szansą na osiągnięcie przewagi konkurencyjnej. Jak to zrobić? Bez wątpienia będzie w tym pomocne wdrożenie strategii zarządzania różnorodnością. To właśnie tej problematyce poświęcamy niniejszy numer dwumiesięcznika.

Choć sama idea zarządzania różnorodnością nie jest nowa, to można odnieść wrażenie, że w związku z czekającymi także nasz kraj zmianami społecznymi jej znaczenie będzie w najbliższych latach rosło. Podejmujemy ten temat także dlatego, że – jak wskazują wyniki badań krajowych, zaprezentowanych w komunikacie Anny Jawor-Joniewicz – zarządzanie różnorodnością nie jest jeszcze powszechną praktyką w przedsiębiorstwach funkcjonujących w Polsce. Staraliśmy się ująć omawianą problematykę możliwie szeroko. Za punkt wyjścia obrałyśmy różnorodność kulturową, na której koncentruje się artykuł Sylwii Wiśniewskiej, prezentujący obok aspektu teoretycznego również przykłady praktycznych rozwiązań stosowanych w firmie IBM. Kolejne opracowania dotyczą wyzwań związanych z zarządzaniem zespołami zróżnicowanymi pod względem płci. Agnieszka Smoder i Joanna Mirosław poddały analizie, obserwowalne także na polskim rynku pracy, negatywne zjawisko istnienia luki pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn posiadających zbliżone kompetencje i zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Bożena Gajdzik w studium przypadku przedsiębiorstwa hutniczego prezentuje natomiast praktyczne rozwiązania z zakresu zarządzania zespołem zróżnicowanym płciowo.

Płeć, a także wiek pracowników są czynnikami bodaj najczęściej uwzględnianymi w pracach badawczych poświęconych zarządzaniu różnorodnością. Nie mogło

więc zabraknąć w dwumiesięczniku opracowań uwzględniających funkcjonowanie w firmach osób reprezentujących różne pokolenia. Wyniki ostatnich badań dotyczących zarządzania wiekiem zaprezentowały w swoich komunikatach Barbara Sajkiewicz i Anna Lubrańska, natomiast poświęcone tej problematyce studium przypadku przygotowała Bożena Gajdzik. Żywimy nadzieję, że stanie się ono, wraz z praktykami zaprezentowanymi w opracowaniu autorstwa Anny Rogozińskiej-Pawelczyk, istotnym źródłem inspiracji dla naszych Czytelników.

Zarządzanie różnorodnością przynosi firmom wymierne korzyści, dlaczego zatem nie jest ono powszechnie stosowane w rodzimych przedsiębiorstwach? Być może jedną z barier jego wdrożenia jest opór kadry zarządzającej wobec głębokich zmian w firmie, czy też stres blokujący pełne zaangażowanie się w to nowe zadanie. A może wynika to z niedostatecznej wiedzy na temat zarządzania różnorodnością? Z komunikatu z badań autorstwa Arkadiusza Stefańskiego i Doroty Godlewskiej-Werner dowiadujemy się, jaka jest gotowość menedżerów do zmian i rozwoju, Małgorzata Sidor-Rządkowska zaś w swoim studium przypadku prezentuje zalety zastosowania mentoringu w procesie poszerzania kompetencji kadry zarządzającej.

Nasi Czytelnicy zostaną ponadto wyposażeni w konkretne narzędzia ułatwiające wprowadzanie zarządzania różnorodnością w firmach. Jednym z nich jest Polska Karta Różnorodności, której ideę przybliży Marzena Strzelczak. Drugim zaś, pozwalającym na pokonanie związanych ze stresem barier ograniczających zaangażowanie pracowników, jest Indeks Stresorów Organizacyjnych wynikających z Roli Zawodowej, szczegółowo omówiony przez Pawła Jurka.

Tradycyjnie w numerze znalazły się także recenzja nowości wydawniczej oraz kronika wydarzeń poświęconych zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Życzymy interesującej i inspirującej lektury!

*dr Anna Jawor-Joniewicz
prof. dr hab. Stanisława Borkowska
redaktorki naukowe numeru*