

Spis treści

Wstęp	9
1. Teoretyczne podstawy koncepcji zatrudnialności	17
1.1. Zatrudnialność – zarys zakresu pojęciowego, geneza i rozwój koncepcji	17
1.2. Znaczenie zatrudnialności w kontekście społeczno-ekonomicznym	28
1.3. Problematyka zatrudnialności w kontekście sytuacji na polskim rynku pracy i polityki społeczno-gospodarczej	37
1.4. Przegląd wybranych koncepcji zatrudnialności	45
1.5. Podejście oparte na kompetencjach	58
1.5.1. Założenia koncepcji	58
1.5.2. Wymiary zatrudnialności w podejściu opartym na kompetencjach	65
2. Uwarunkowania i efekty rozwoju zatrudnialności pracowników w organizacji – ujęcie teoretyczne	81
2.1. Uwarunkowania organizacyjne rozwoju zatrudnialności	81
2.1.1. Wsparcie rozwoju zasobów ludzkich	81
2.1.2. Wartość uczenia się w środowisku pracy	93
2.1.3. Relacje rozwojowe: sieć kontaktów zawodowych i mentoring....	97
2.2. Uwarunkowania indywidualne rozwoju zatrudnialności pracowników w organizacji	103
2.3. Efekty rozwoju zatrudnialności dla pracowników	117
2.4. Rezultaty rozwoju zatrudnialności pracowników dla organizacji	124
2.5. Zatrudnialność pracowników jako czynnik efektywności funkcjonowania organizacji – podstawy teoretyczne	134
2.5.1. Efektywność organizacji – pojęcie i pomiar	134
2.5.2. Związek efektywności funkcjonowania organizacji z rozwojem zatrudnialności pracowników	140
3. Metodyka badań własnych	146
3.1. Cele badań, hipotezy i model badawczy	146
3.2. Procedura i metoda badań	153
3.3. Budowa narzędzi badawczych	156
3.4. Badania pilotażowe	159
3.5. Dobór i opis próby	161

4. Rozwój zatrudnialności w praktyce funkcjonowania polskich organizacji – wyniki badań empirycznych	164
4.1. Analiza wyników przeprowadzonych wywiadów	164
4.2. Walidacja modelu pomiarowego zatrudnialności.....	172
4.2.1. Analiza trafności i rzetelności modelu.....	172
4.2.2. Analiza trafności zbieżnej i dyskryminacyjnej.....	182
4.2.3. Statystyki opisowe wymiarów zatrudnialności.....	185
4.3. Charakterystyka opisowa badanych uwarunkowań rozwoju zatrudnialności	187
4.3.1. Czynniki indywidualne rozwoju zatrudnialności – opis badanych zmiennych.....	187
4.3.2. Charakterystyka opisowa badanych czynników organizacyjnych	190
4.3.3. Charakterystyka opisowa badanych efektów rozwoju zatrudnialności pracowników	193
4.4. Modele strukturalne relacji pomiędzy czynnikami organizacyjnymi i indywidualnymi, zatrudnialnością i jej efektami	195
4.4.1. Wprowadzenie.....	195
4.4.2. Relacje pomiędzy czynnikami organizacyjnymi, zatrudnialnością oraz zaangażowaniem organizacyjnym i sukcesem zawodowym pracowników	197
4.4.3. Relacje pomiędzy czynnikami indywidualnymi, zatrudnialnością oraz zaangażowaniem organizacyjnym i sukcesem zawodowym pracowników	201
4.5. Cechy demograficzne pracowników i podstawowe cechy organizacji jako czynniki różnicujące poziom zatrudnialności pracowników	206
4.6. Związek pomiędzy poziomem zatrudnialności pracowników a efektywnością organizacji – wyniki badań własnych	216
4.7. Podsumowanie wyników badań ankietowych	220
5. Rozwój zatrudnialności pracowników. Wnioski dla praktyki	226
5.1. Rozwój zatrudnialności pracowników w organizacji – wytyczne dla zarządzania zasobami ludzkimi w świetle wyników badań własnych	226
5.2. Rozwój zatrudnialności jako podstawa samodzielnego kierowania karierą zawodową – wskazówki praktyczne dla pracowników	237
5.3. Perspektywy rozwoju zatrudnialności pracowników w kontekście nowych modeli kariery zawodowej	243
5.4. Krok w kierunku przyszłości: zatrudnialność pracowników wiedzy w organizacjach XXI wieku.....	253

Zakończenie	261
Bibliografia	277
Załącznik 1	309
Załącznik 2	311
Załącznik 3	313
Spis rysunków	333
Spis tabel	334