**Wstęp 7**

**1. Kapitał ludzki i różnorodność generacyjna a współczesna funkcja personalna organizacji 13**

1.1. Wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi 13

1.2. Pokolenia na rynku pracy 22

1.3. Kapitał ludzki – ujęcie teoretyczne 33

1.4. Kapitał ludzki pracowników z perspektywy pokoleń – ogólna charakterystyka 40

1.5. Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji 55

Podsumowanie rozdziału 61

**2. Zarządzanie wieloma pokoleniami – ujęcie teoretyczne 63**

2.1. Wprowadzenie do zarządzania wieloma pokoleniami 63

2.2. Najważniejsze subfunkcje zarządzania multigeneracyjnego i ich realizacja w praktyce 69

2.3. Korzyści i bariery wdrożenia zarządzania wieloma pokoleniami 80

Podsumowanie rozdziału 89

**3. Obraz pokoleń i zarządzanie multigeneracyjne w opinii pracodawców MŚP 91**

3.1. Ogólna charakterystyka badania MŚP 91

3.2. Podmioty MŚP z perspektywy kapitału ludzkiego 95

3.3. Ocena kapitału multigeneracyjnego w świetle wyników badań pracodawców 101

3.4. Perspektywa generacyjna w zzl 110

3.5. Motywowanie pracowników z różnych pokoleń 115

3.6. Międzypokoleniowy transfer wiedzy – w kierunku wykorzystania multigeneracyjnego kapitału ludzkiego w organizacji 128

Podsumowanie rozdziału 131

**4. Budowanie zaangażowania pracowników z różnych pokoleń w przedsiębiorstwach średnich i dużych 135**

4.1. Pokolenia w miejscu pracy – w jaki sposób budować ich zaangażowanie? 135

4.2. Wokół pojęcia zaangażowania 136

4.3. Warunki pracy w opinii pracowników z różnych grup wieku 141

4.4. Najważniejsze czynniki kształtowania zaangażowania według pracodawców oraz pracowników w świetle badań jakościowych 144

4.5. Główne uwarunkowania kształtowania zaangażowania pracowników w świetle badań ilościowych 147

Podsumowanie rozdziału 156

**5. Podsumowanie oraz rekomendacje dla zarządzania płynące z badań 159**

**Bibliografia 167**

**Spis rysunków, schematów i tabel 183**