

Wstęp

Rozdział 1. Przynależność generacyjna pracowników jako źródło pokoleniowej różnorodności organizacyjnej

- 1.1. Istota przynależności i tożsamości pokoleniowej
- 1.2. Zmiany demograficzne jako źródło wyzwań dla zarządzania
- 1.3. Generacje na rynku pracy
- 1.4. Zarządzanie różnorodnością pokoleniową
- 1.5. Stereotypy jako bariera w relacjach międzypokoleniowych

Rozdział 2. Inteligencja generacyjna na tle koncepcji inteligencji człowieka

- 2.1. Wybrane teorie inteligencji
- 2.2. Inteligencja generacyjna człowieka
- 2.3. Inteligencja generacyjna a inteligencja emocjonalna

Rozdział 3. Koncepcja inteligencji organizacyjnej i organizacji inteligentnej

- 3.1. Inteligencja organizacji i jej rodzaje
- 3.2. Istota i cechy organizacji inteligentnej
- 3.3. Organizacja inteligentna a organizacja ucząca się
- 3.4. Bariery w rozwoju organizacji inteligentnych
- 3.5. Nowy wymiar inteligencji organizacji – rewolucja 4.0

Rozdział 4. Organizacja inteligentna generacyjnie – ujęcie modelowe i empiryczne

- 4.1. Organizacja inteligentna generacyjnie – model teoretyczny
- 4.2. Metodyka badań nad inteligencją generacyjną polskich organizacji
- 4.3. Inteligencja generacyjna polskich menedżerów – przyczynek empiryczny
- 4.4. Zarządzanie różnorodnością pokoleniową w praktyce polskich przedsiębiorstw
- 4.5. Relacje międzypokoleniowe w organizacji inteligentnej generacyjnie

Podsumowanie

Bibliografia

Spis tabel

Spis rysunków

Spis wykresów

Aneks