

Spis treści

Wstęp	11
--------------------	-----------

CZĘŚĆ I.

WSPÓŁPRACA KOBIET I MĘŻCZYŹN W ZARZĄDZANIU WYMAGA RÓWNOŚCI PŁCI

Rozdział 1.

Zasada równości szans dla kobiet w kontekście społeczeństwa obywatelskiego – doświadczenia europejskie

15

Lesław Koćwin

1.1. Wprowadzenie	15
1.2. Prawne uregulowania równości szans dla kobiet	16
1.3. Społeczeństwo obywatelskie – problem zaangażowania kobiet w sferze publicznej	23
1.4. Podsumowanie	30
Bibliografia	31

Rozdział 2.

Działania polskiego rządu zmierzające do zwiększenia udziału kobiet w zarządzaniu w latach 2011-2013

35

Anna Wróbel

2.1. Wprowadzenie	35
2.2. Działania Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Traktowania w latach 2011-2013	38
2.3. Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2016	41
2.4. Podsumowanie	44
Bibliografia	45

Rozdział 3.

Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe

47

Wiesława Ł. Nowacka

3.1. Wprowadzenie	47
3.2. Cel opracowania	49
3.3. Zakres badań	50
3.4. Metoda badań terenowych	50

3.5. Metody opracowania i analizy danych	51
3.6. Wyniki badań	52
3.7. Wnioski	58
Bibliografia	59

CZĘŚĆ II.

ARGUMENTY NA RZECZ WSPÓŁPRACY KOBIET I MĘŻCZYZN W ZARZĄDZANIU W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Rozdział 4.

Zmiany w zarządzaniu wobec współczesnych zmian w otoczeniu a płeć kadry kierowniczej – wyniki badań	63
Joanna Kubicka	

4.1. Wprowadzenie	63
4.2. Otoczenie przedsiębiorstw i zmiana – ustalenia terminologiczne	64
4.3. Współczesne zmiany w otoczeniu	68
4.4. Metodyka badań i opis grupy badawczej	69
4.5. Ocena istotności zmian w zarządzaniu wobec zmian w otoczeniu z uwzględnieniem kryterium płci	70
4.6. Wdrożone zmiany w zarządzaniu a płeć kadry kierowniczej	77
4.7. Wnioski z badań i propozycje zmian	84
Bibliografia	87

Rozdział 5.

Płeć kulturowa a współpraca kobiet i mężczyzn w zarządzaniu z perspektywy koncepcji zarządzania różnorodnością – wyniki badań	89
--	-----------

Aldona Wiktorska-Święcka

5.1. Wprowadzenie	89
5.2. Zarządzanie różnorodnością – zakres pojęciowy	90
5.3. Koncepcja zarządzania różnorodnością jako nowy paradygmat zarządzania organizacją	92
5.4. <i>Gender management</i> jako element zarządzania różnorodnością	95
5.5. Zarządzanie różnorodnością w polskiej praktyce instytucjonalnej ze szczególnym uwzględnieniem problematyki płci	96
5.6. Podsumowanie i wnioski	98
Bibliografia	100

Rozdział 6.

Lider(ka) rynku lokalnego. Różnorodność i innowacyjność 103

Sylvia Lasota

6.1. Wprowadzenie	103
6.2. Kobieta aktywna zawodowo	105
6.3. Kobieta biznesu w środowisku lokalnym. Dobre praktyki	106
6.4. Podsumowanie. Wnioski	111
Bibliografia	112

Rozdział 7.

Społeczna odpowiedzialność biznesu a sukcesy przedsiębiorstw i gospodarka oparta na wiedzy z uwzględnieniem kryterium płci .. 115

Teresa Kupczyk, Joanna Kubicka

7.1. Wprowadzenie	115
7.2. Społeczna odpowiedzialność biznesu – terminologia, stan i korzyści z wdrożenia	116
7.3. Cel badań, problemy badawcze, metodyka, grupa badawcza ...	119
7.4. Dostrzeganie przez kadrę kierowniczą wzrostu wymagań w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu a sukcesy przedsiębiorstw i gospodarka oparta na wiedzy – wyniki badań empirycznych	122
7.5. Wnioski i postulaty	125
Bibliografia	126

Rozdział 8.

Zarządzanie talentami kobiet i mężczyzn w opiece zdrowotnej – wyniki badań empirycznych 129

Anna Oleszkiewicz, Joanna Kubicka

8.1. Wprowadzenie	129
8.2. Zarządzanie talentami w świetle badań empirycznych	130
8.3. Cel badań, problemy badawcze, hipotezy	132
8.4. Metodyka badań	133
8.5. Wyniki badań	134
8.6. Podsumowanie i dyskusja	136
Bibliografia	138

Rozdział 9.

Zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne w zakresie zarządzania i podejmowania decyzji ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet	141
Magdalena Jakubowicz, Małgorzata Madej	

9.1. Wprowadzenie	141
9.2. Geneza, korzyści i trudności kształcenia ustawicznego	142
9.3. Oferta edukacyjna kształcenia ustawicznego	144
9.4. Cele i stan uczestnictwa w studiach podyplomowych	145
9.5. Oczekiwania kobiet względem podnoszenia kwalifikacji zawodowych – wyniki badań	152
9.6. Podsumowanie i wnioski	161
Bibliografia	162

Rozdział 10.

Postawy kobiet i mężczyzn wobec kształcenia na odległość a zarządzanie rozwojem pracowników przedsiębiorstw – wyniki badań empirycznych	165
Agnieszka Faron	

10.1. Wprowadzenie	165
10.2. <i>E-learning</i> w biznesie	166
10.3. <i>E-learning</i> a rozwój pracowników	167
10.4. <i>E-learning</i> a postawy kobiet i mężczyzn – wyniki badań empirycznych	169
10.5. Podsumowanie i wnioski	178
Bibliografia	179

Rozdział 11.

Wypalenie zawodowe w grupie kobiet i mężczyzn na stanowiskach menedżerskich – wyniki badań	181
Nina Chrobot	

11.1. Wprowadzenie	181
11.2. Kobiety i mężczyźni a wypalenie zawodowe	184
11.3. Wypalenie zawodowe jako jednostka chorobowa	185
11.4. Metodyka	186
11.5. Wyniki badań	186
11.6. Dyskusja i wnioski	188
Bibliografia	189

O autorach	191
-------------------------	------------