

SPIS TREŚCI

WSTĘP	9
Rozdział 1	
TALENT W TEORII POZYTYWNEGO ZARZĄDZANIA	22
1.1. W poszukiwaniu talentu – istota talentu	22
1.1.1. Ogólne definicje i modele talentu	23
1.1.2. Talent w organizacji	30
1.2. Teoria pozytywnego zarządzania	43
1.2.1. Potrzeba pozytywnego zarządzania	43
1.2.2. Geneza teorii pozytywnego zarządzania	46
1.2.3. Istota pozytywnego zarządzania	61
1.3. Pozytywny Potencjał Organizacji	69
1.3.1. Istota Pozytywnego Potencjału Organizacji	69
1.3.2. Elementy koncepcji Pozytywnego Potencjału Organizacji	72
1.4. Związki talentu z teorią pozytywnego zarządzania	82
1.4.1. Pozytywny potencjał człowieka	82
1.4.2. Inteligencja emocjonalna i jej rola w definiowaniu talentu	86
1.4.3. Pasja jako nieodłączny atrybut talentu	96
Rozdział 2	
ZARZĄDZANIE TALENTAMI W ORGANIZACJI	99
2.1. Trendy w gospodarce stymulujące zarządzanie talentami	99
2.1.1. Potrzeba zarządzania talentami	99
2.1.2. Globalizacja i jej następstwa	102
2.1.3. Gospodarka oparta na wiedzy i jej następstwa	115
2.2. Istota zarządzania talentami	121
2.2.1. Koncepcje i definicje zarządzania talentami	121
2.2.2. Globalne zarządzanie talentami	136
2.2.3. Cele zarządzania talentami	139
2.3. Etapy zarządzania talentami	142

2.3.1. Identyfikacja talentów	142
2.3.2. Przyciąganie utalentowanych pracowników	149
2.3.3. Rekrutacja i selekcja utalentowanych pracowników	152
2.3.4. Zatrzymywanie talentów	160
2.3.5. Odejścia talentów	171
2.4. Wewnątrzorganizacyjne stymulatory zarządzania talentami	174
Rozdział 3	
METODYKA BADAŃ EMPIRYCZNYCH	183
3.1. Proces badań empirycznych	183
3.2. Budowa kwestionariuszy ankiet i wywiadu	193
3.3. Pomiar zarządzania talentami w projektach badawczych	197
3.4. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw	201
Rozdział 4	
ZARZĄDZANIE TALENTAMI W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH	204
4.1. Poziom zarządzania talentami w badanych przedsiębiorstwach	204
4.2. Rola Pozytywnego Potencjału Organizacji w zarządzaniu talentami	216
4.3. Wewnątrzorganizacyjne uwarunkowania zarządzania talentami	224
4.3.1. Proces identyfikacji wewnątrzorganizacyjnych uwarunkowań sprzyjających zarządzaniu talentami	224
4.3.2. Kategoryzacja wewnątrzorganizacyjnych uwarunkowań sprzyjających zarządzaniu talentami	239
4.3.3. Wewnątrzorganizacyjne bariery zarządzania talentami	253
4.4. Zewnętrzne uwarunkowania zarządzania talentami	261
4.4.1. Zewnętrzne uwarunkowania stymulujące zarządzanie talentami	261
4.4.2. Zewnętrzne uwarunkowania hamujące zarządzanie talentami	265
4.5. Rezultaty zarządzania talentami	269
4.6. Model warunków zarządzania talentami	271
Rozdział 5	
PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK ZARZĄDZANIA TALENTAMI – STUDIA PRZYPADKÓW	282
5.1. Wprowadzenie do prezentowanych studiów przypadków	282
5.2. Zarządzanie talentami w Bricoman Polska	283

5.2.1. Charakterystyka przedsiębiorstwa	283
5.2.2. Etapy procesu zarządzania talentami w Bricoman Polska	286
5.2.2.1. Talenty w Bricomanie	287
5.2.2.2. Identyfikacja, selekcja i ewaluacja talentów	287
5.2.2.3. Rozwój utalentowanych pracowników	289
5.2.3. Determinanty zarządzania talentami w Bricoman Polska	291
5.3. Zarządzanie talentami w Frauenthal Automotive Toruń Sp. z o.o.	294
5.3.1. Charakterystyka przedsiębiorstwa	294
5.3.2. Etapy procesu zarządzania talentami w firmie Frauenthal Automotive	296
5.3.2.1. Definicja talentu i proces jego identyfikacji	296
5.3.2.2. Planowanie rozwoju pracowników	298
5.3.2.3. Rekrutacja utalentowanych pracowników	302
5.3.3. Determinanty zarządzania talentami w Frauenthal Automotive	303
5.4. Zarządzanie talentami w Grupie NEUCA	305
5.4.1. Charakterystyka przedsiębiorstwa	305
5.4.2. Etapy zarządzania talentami w Grupie NEUCA	307
5.4.2.1. Talent w firmie i proces jego identyfikacji	307
5.4.2.2. Rozwój utalentowanych pracowników	308
5.4.2.3. Przyciąganie najlepszych pracowników	311
5.4.3. Determinanty zarządzania talentami w Grupie NEUCA	314
5.5. Podsumowanie prezentowanych studiów przypadków	316
ZAKOŃCZENIE	319
BIBLIOGRAFIA	325
SPIS TABEL	343
SPIS RYSUNKÓW	345
ZAŁĄCZNIKI	347
SUMMARY	356