

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Miejsce i znaczenie talentów we współczesnej organizacji	13
1.1. Istota talentu	13
1.2. Talent na tle pojęć pokrewnych	19
1.3. Istota zarządzania talentami	22
1.3.1. Model C. Ashton i L. Morton	25
1.3.2. Model L.A. Berger i R.B. Berger	27
1.3.3. Model H. Bienioka	28
1.3.4. Model S. Borkowskiej	28
1.3.5. Model L. Burke	29
1.3.6. Model F.D. Franka i C.L. Taylora	30
1.3.7. Model J.S. Heinena i C. O'Neill	31
1.3.8. Model T. Listwana	31
1.3.9. Model R.T. Muchy	32
1.3.10. Model A. Pocztowskiego	33
1.3.11. Model J. Romansa, A. Frosta i S. Forda	34
1.4. Strategiczna perspektywa zarządzania talentami w organizacji	39
1.5. W kierunku syntezy, czyli kluczowe elementy zarządzania talentami w organizacji — wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi	47
Rozdział 2. Rekrutacja i selekcja talentów	51
2.1. Specyfika pozyskiwania talentów	51
2.2. Tradycyjne i nowoczesne koncepcje pozyskiwania talentów	56
2.3. Rekrutacja i selekcja a trudności z pozyskaniem talentów w świetle wyników badań	70

2.3.1. Charakterystyka badań empirycznych	71
2.3.2. Zmienne i miary	74
2.3.3. Zależność pomiędzy politykami rekrutacji i selekcji a zdolnością organizacji do pozyskiwania wyjątkowych pracowników	77
2.4. Implikacje badań empirycznych dla rekrutacji i selekcji talentów	81
Rozdział 3. Wynagradzanie talentów	85
3.1. Kształtowanie właściwej scenerii organizacyjnej	85
3.2. Ustalanie wysokości wynagrodzenia pracowników utalentowanych ...	87
3.3. Kryteria różnicowania wynagrodzeń talentów	89
3.4. Administrowanie wynagrodzeniami pracowników utalentowanych ...	91
3.5. Wnioski i implikacje dla praktyki	94
Rozdział 4. Szkolenie jako forma rozwoju pracowników utalentowanych	96
4.1. Szkolenia i rozwój talentów	96
4.2. Specyfika talentów w procesie szkoleń	97
4.3. Nowoczesne formy szkolenia stosowane w rozwoju talentów	99
4.4. Studium przypadku szkolenia talentów	102
4.4.1. Charakterystyka firmy	102
4.4.2. Charakterystyka projektu	102
4.4.3. Identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych	103
4.4.4. Przygotowanie i przeprowadzenie szkolenia	103
4.4.5. Ocena szkolenia	103
4.4.6. Podsumowanie	104
Rozdział 5. Specyfika zarządzania karierami talentów	105
5.1. Transformacje w karierze — od liniowych do wielokierunkowych modeli karier	105
5.2. Zarządzanie karierą — perspektywa indywidualna vs. organizacyjna ..	106
5.3. Zarządzanie karierami talentów — programy rozwoju karier talentów .	111
Rozdział 6. Problematyka oceniania pracowników utalentowanych	118
6.1. Istota oceniania talentów	118
6.2. Metody ewaluacji pracy talentów	123
6.3. Propozycja metody pomiaru, identyfikacji i oceny talentu	125
6.4. Implikacje dla pomiaru i oceny talentów w organizacji	128

Rozdział 7. Rozstania z talentami	130
7.1. Istota rozstań z talentami	130
7.2. Przyczyny rozstań z talentami	132
7.3. Zasady ułatwiające rozstania	136
Zakończenie	140
Załącznik. Narzędzie do badania polityk rekrutacji i selekcji	144
Bibliografia	147