

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
-------------	---

Rozdział 1

Pojęcie, zakres i procesy zarządzania talentami	17
1.1. Teoretyczne podstawy rozwoju koncepcji zarządzania talentami – perspektywa zasobowego podejścia do przedsiębiorstwa	17
1.2. Przesłanki rozwoju problematyki zarządzania talentami	23
1.3. Talent – etymologia i ujęcie interdyscyplinarne	29
1.4. Pojęcie i podejścia do zarządzania talentami	37
1.4.1. Podejście zorientowane na ludzi	40
1.4.2. Podejście zorientowane na proces/praktyki	45
1.4.3. Podejście zorientowane na kluczowe pozycje	47
1.4.4. Podejście zorientowane na identyfikację kluczowych pul talentów	49
1.5. Charakterystyka procesów zarządzania talentami	51
1.5.1. Model zarządzania talentami	51
1.5.2. Pozyskiwanie i identyfikacja talentów	53
1.5.3. Ewolucja podejść do rozwoju oraz specyfika procesów rozwojowych talentów	62
1.5.4. Utrzymanie pracowników utalentowanych	76

Rozdział 2

Ocena programów i procesów zarządzania talentami w Polsce	82
2.1. Charakterystyka badania jakościowego dotyczącego zarządzania talentami ...	82
2.2. Ocena ogólnych aspektów funkcjonowania programów zarządzania talentami	85
2.3. Wyznaczniki oceny talentów	109
2.4. Ocena kluczowych procesów zarządzania talentami	120
2.4.1. Podstawy i procesy identyfikacji talentów	120
2.4.2. Metody rozwoju talentów oraz pomiar efektywności działań rozwojowych	131
2.4.3. Działania podejmowane w celu utrzymania talentów	142
2.5. Wnioski z badania jakościowego dotyczącego zarządzania talentami	146

Rozdział 3

Orientacja na uczenie się w koncepcji organizacji uczącej się	160
3.1. Zarządzanie talentami w kontekście orientacji na uczenie się organizacji	160
3.2. Istota i pojęcie organizacji uczącej się	162

3.3. Cechy organizacji uczącej się	173
3.3.1. Cechy organizacji uczącej się w zakresie procesów i praktyk organizacyjnych	173
3.3.2. Cechy organizacji uczącej się w zakresie postaw i zachowań pracowników	180
3.4. Rezultaty rozwoju organizacji uczącej się	181

Rozdział 4

Modelowanie organizacji uczącej się	192
4.1. Cel i procedura badawcza zastosowana w badaniach organizacji uczącej się ..	192
4.2. Identyfikacja i operacjonalizacja wymiarów organizacji uczącej się w świetle badania jakościowego	193
4.2.1. Charakterystyka badania jakościowego	193
4.2.2. Organizacyjne wymiary organizacji uczącej się	197
4.2.3. Indywidualne wymiary organizacji uczącej się	204
4.3. Charakterystyka badań ilościowych dotyczących organizacji uczącej się	209
4.3.1. Miary i zmienne narzędzia badawczego	209
4.3.2. Dobór i struktura jednostek badawczych	212
4.3.3. Metodyka badań	215
4.4. Model organizacji uczącej się	220
4.5. Modelowanie relacji między organizacją uczącą się a rezultatami działalności przedsiębiorstw	223

Rozdział 5

Identyfikacja i ocena wpływu zarządzania talentami na orientację na uczenie się przedsiębiorstw	230
5.1. Charakterystyka badań dotyczących wpływu zarządzania talentami na uczenie się przedsiębiorstw	230
5.1.1. Cel i procedura badawcza	230
5.1.2. Struktura narzędzia pomiarowego	233
5.1.3. Dobór jednostek badawczych	235
5.1.4. Metodyka badań	237
5.2. Modelowanie związków między zarządzaniem talentami a orientacją na uczenie się przedsiębiorstw i ich wynikami	244
5.3. Wnioski z badań empirycznych	257
Zakończenie	275
Załączniki	291
Bibliografia	323
Spis tabel	348
Spis rysunków	351
Spis wykresów	351