

# Zarządzanie talentami jako strategia rozwoju pracowników na przykładzie banku detalicznego.

## Wstęp

### Rozdział 1.

#### Strategie rozwijania kompetencji pracowników

1.1 Pojęcie kompetencji i ich podział.....	8
1.3 Cele zarządzania kompetencjami.....	10
1.4 Rozwój kompetencji.....	11
1.5 Strategie doskonalenia pracowników.....	14
1.5.1 Strategia uzupełniająca luki kompetencyjne pracowników.....	14
1.5.2 Strategia skupiająca się na mocnych stronach pracowników.....	18
1.5.3 Integracja podejść.....	19
1.5.4 Podsumowanie.....	20

### Rozdział 2.

#### Zarządzanie Talentami

2.1 Pojęcie talentu.....	22
2.2 Klasyfikacja talentów.....	25
2.3 Historia koncepcji Talent Management.....	26
2.4 Zarządzanie Talentami w ramach cyklu organizacyjnego.....	29
2.4.1 Faza wejścia – pozyskiwanie pracowników .....	29
2.4.2 Faza przejścia – „transformacji.....	31
2.4.3 Faza „wyjścia.....	32

2.5 Model Zarządzania Talentami w organizacji.....	33
2.6 Zarządzanie talentami – wymiar strategiczny.....	34
2.7 Jak zatrzymać talenty ? .....	35
2.8 Nowoczesne systemy .....	38
2.9 Identity Mapping™ jako narzędzie Zarządzania Talentami.....	38
2.10 Korzyści TM .....	41
2.11 Bariery i zagrożenia wprowadzania TM .....	42

### **Rozdział 3.**

#### **Wyjątkowe miejsce dla wyjątkowych ludzi – zarządzanie Talentami w praktyce**

3.1 Sektor bankowy .....	45
3.2 Opis firmy – ING Bank Śląski .....	45
3.3 Zarządzanie Talentami w ING Bank Śląski .....	47
3.3.1 Program rozwoju kadr menedżerskich .....	47
3.3.2 Talent Management .....	49
3.3.3 ING Talent Track .....	53
3.4 Ocena programu zarządzania Talentami .....	53

**Zakończenie .....**55

**Bibliografia .....**57

**Spis ilustracji .....**62

**Spis tabel .....**62