

O autorach | str. 7

Podziękowania | str. 9

Słowo wstępne (Od Ann E. Rennie) | str. 11

Słowo wstępne (Od Angeli O'Connor) | str. 13

Wprowadzenie | str. 15

O książce | str. 53

Macierz narzędzi | str. 55

CZĘŚĆ 1. PODSTAWY | str. 57

Narzędzie 1. Sformułowanie definicji talentu na potrzeby danej organizacji | str. 59

Narzędzie 2. Wybór najodpowiedniejszego podejścia dla danej organizacji | str. 67

Narzędzie 3. Strategia zarządzania talentami - lista kontrolna | str. 71

Narzędzie 4. Audyt zarządzania talentami | str. 77

Narzędzie 5. Przykładowe procesy zarządzania talentami | str. 85

Narzędzie 6. Określenie ról w procesie zarządzania talentami - lista kontrolna | str. 89

Narzędzie 7. Gotowość na zmiany | str. 97

CZĘŚĆ 2. STRATEGIA I PLANOWANIE BIZNESOWE | str. 101

Narzędzie 8. W jakim kierunku zmierza organizacja? | str. 105

Narzędzie 9. Jakie czynniki mają wpływ na przyszłość organizacji? | str. 113

Narzędzie 10. Na jakie scenariusze dotyczące przyszłości organizacja powinna się przygotować? | str. 117

Narzędzie 11. Określenie podstawowej i pobocznej działalności organizacji | str. 123

Narzędzie 12. Kluczowe czynniki sukcesu | str. 129

Narzędzie 13. Kluczowe kompetencje organizacji | str. 133

Narzędzie 14. Tworzenie profilu kompetencji pracownika | str. 143

Narzędzie 15. Czy działania z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi wspierają kluczowe kompetencje organizacji? | str. 155

Narzędzie 16. Planowanie zapotrzebowania na zasoby ludzkie i określanie ich podaży | str. 161

CZĘŚĆ 3. PLANOWANIE SUKCESJI | str. 169

Narzędzie 17. Identyfikowanie kluczowych ról | str. 171

Narzędzie 18. Różne metody planowania sukcesji | str. 177

CZĘŚĆ 4. PLANOWANIE ZAPOTRZEBOWANIA NA TALENTY | str. 191

Narzędzie 19. Jakie talenty organizacja najbardziej ceni? | str. 193

Narzędzie 20. Jakimi talentami organizacja już dysponuje? | str. 203

Narzędzie 21. Pule talentów | str. 213

Narzędzie 22. Monitorowanie bazy talentów | str. 221

CZĘŚĆ 5. OCENA WYNIKÓW I POTENCJAŁU | str. 227

Narzędzie 23. Metody oceny pracowników | str. 229

Narzędzie 24. Ocena kompetencji na podstawie osiągnięć | str. 237

Narzędzie 25. Ranking na bazie rozkładu normalnego | str. 245

Narzędzie 26. Ocena potencjału | str. 249

Narzędzie 27. Prognozowanie ścieżki kariery | str. 259

CZĘŚĆ 6. POZYSKIWANIE TALENTÓW | str. 267

Narzędzie 28. Jak stać się preferowanym pracodawcą? | str. 269

Narzędzie 29. Strategie rekrutacji | str. 277

CZĘŚĆ 7. ROZWÓJ TALENTÓW | str. 283

Narzędzie 30. Jak powinien wyglądać plan rozwoju pracownika? | str. 287

Narzędzie 31. Działania rozwojowe | str. 293

Narzędzie 32. Tworzenie własnego programu rozwoju talentów | str. 305

Narzędzie 33. Czynniki wypaczające talenty | str. 311

Narzędzie 34. Prowadzenie konstruktywnych rozmów o karierze z ludźmi z puli talentów | str. 317

Narzędzie 35. Coaching kariery | str. 323

Narzędzie 36. Udział mentorów w rozwoju talentów | str. 333

Narzędzie 37. Rozwój talentów niszowych | str. 341

CZĘŚĆ 8. ZARZĄDZANIE TALENTAMI | str. 347

Narzędzie 38. Zarządzanie talentami | str. 349

Narzędzie 39. Możliwe problemy i jak znaleźć ich rozwiązanie | str. 367

CZĘŚĆ 9. ZATRZYMYWANIE TALENTÓW | str. 377

Narzędzie 40. Zatrzymywanie talentów | str. 379

CZĘŚĆ 10. OCENA SKUTECZNOŚCI STOSOWANYCH PODEJŚĆ | str. 401

Narzędzie 41. Ocena sukcesu | str. 403

Bibliografia | str. 409