



KARTA PRZEDMIOTU

Kod przedmiotu	Nazwa przedmiotu	w jęz. polskim	Zarządzanie Talentami
		w jęz. angielskim	Talent Management

Kierunek	Innowacyjna Gospodarka
Specjalność	Menedżer Innowacji
Poziom kształcenia	studia I stopnia
Forma studiów	niestacjonarne
Profil kształcenia	ogólnoakademicki
Status przedmiotu	obowiązkowy
Rygor	egzamin i zaliczenie

Semestr studiów	Liczba punktów ECTS	Liczba godzin w tygodniu				Liczba godzin w semestrze			
		W	C	L	P	W	C	L	P
IV	4					9	18		
Razem w czasie studiów						45			

Wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i innych kompetencji

Wskazane jest wcześniejsze zaliczenie przedmiotów Innowacyjność w Gospodarce oraz Teoria Innowacji

Cele przedmiotu

Przekazać studentowi wiedzę o koncepcji zarządzania talentami w organizacji, ich identyfikacji, rozwijaniu, pożytkowaniu i utrzymaniu, oraz o wyborze metod i technik stosowanych w poszczególnych obszarach koncepcji. Przekazać studentowi umiejętność samodzielnego identyfikowania utalentowanych pracowników, oceny ich potencjału, planowania rozwoju i utrzymania w organizacji.

Osiągane efekty uczenia się dla przedmiotu (EKP)

Symbol	Po zakończeniu przedmiotu student:	Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
EKP_1	Zna koncepcję zarządzania talentami i jej elementy, uzasadnia potrzebę jej stosowania w odniesieniu do wymagań gospodarki opartej na wiedzy i zapotrzebowania na innowacyjność. Wskazuje powiązania z innymi obszarami zarządzania.	NK_W05, NK_W12, NK_W10
EKP_2	Zna metody i techniki identyfikacji, rozwijania i utrzymania utalentowanych pracowników, potrafi je dobrać i zastosować do konkretnych przypadków.	NK_W05, NK_W12, NK_U07,
EKP_3	Potrafi ocenić własny potencjał, potrzeby rozwojowe, w innowacyjny sposób zaplanować proces własnego rozwoju w formie indywidualnego planu rozwoju, a także podjąć zobowiązania dotyczące dostarczenia organizacji, która w niego inwestuje, uzgodnione zwrotu z inwestycji,	NK_U07, NK_K03

	W	C	L	P	
Koncepcja zarządzania talentami. Argumenty za zarządzaniem talentami. Zarządzanie talentami a zarządzanie zasobami ludzkimi i inwestowanie w kapitał ludzki. Cykl i proces zarządzania talentami w organizacji: identyfikacja, pozyskiwanie, rozwijanie, realizacja potencjału, motywowanie i utrzymanie, strategia zarządzania talentami.	2	1			EKP_1
Identyfikacja talentów. Pracownicy utalentowani, kluczowi, innowacyjni, pracownicy wiedzy. Pracownik jako talent czy posiadacz talentów? Metody i techniki pomiaru kompetencji i potencjału pracownika. Związki z oceną pracowniczą i zarządzaniem kompetencjami. Wyłanianie talentów jako możliwe źródło konfliktów. Pozyskiwanie talentów spoza organizacji.	2	3			EKP_2
Rozwój talentów. Pojęcia rozwoju osobistego i zawodowego. Metody rozwoju różnych grup kompetencji. Techniki i narzędzia rozwoju. Modyfikacje zakresu zadań, wyzwania, projekty, techniki rotacyjne. Trening indywidualny: coaching, asystowanie, mentoring. Rozwój zespołowy: wspólnoty praktyków, koła jakości. Szkolenia: rodzaje, planowanie, realizacja, ocena efektywności. Edukacja. Rozwój indywidualny poza organizacją. Zaawansowane metody rozwoju zawodowego.	3	3			EKP_2
Utrzymanie talentów. Uzgadnianie celów i wyników pracy, ich pomiar i ocena. Wkład pracowników w organizację: korzyści ekonomiczne, innowacyjność, kapitał intelektualny, kwestia praw pracownika i organizacji do rezultatów pracy. Potrzeby pracowników: feedback, uznanie, relacje interpersonalne, autonomia, decyzyjność, dostęp do zasobów. Motywowanie materialne i pozamaterialne. Przyczyny problemów z talentami. Wypalenie zawodowe. Koszty odejścia talentu.	2	2			EKP_2
Indywidualne plany rozwojowe. Opracowanie planów przez zespoły studentów. Samoocena kompetencji i potencjałów. Dobór technik i narzędzi rozwoju, planowanie w czasie, szacowanie kosztów, godzenie z bieżącą pracą. Planowanie i zobowiązania dotyczące przyszłych wyników pracy, pomiar, wskaźniki, zwrot z inwestycji. Prezentacja i krytyczna ocena planów.	0	9			EKP_3
Łącznie godzin	9	18			

Metody weryfikacji efektów uczenia się dla przedmiotu									
Symbol EKP	Test	Egzamin ustny	Egzamin pisemny	Kolokwium	Sprawozdanie	Projekt	Prezentacja	Zaliczenie praktyczne	Inne
EKP_1		x							
EKP_1		x				x	x		
EKP_2						x	x		
3									

Kryteria zaliczenia przedmiotu
Ocena z zaliczenia uzyskiwana jest na podstawie projektu indywidualnego planu rozwoju przygotowywanego i prezentowanego przez zespoły do 4 studentów.
Ocena z egzaminu jest wynikiem indywidualnego egzaminu ustnego, obejmującego treści prezentowane na wykładach.
Na ocenę łączną z przedmiotu składają się w równych częściach oceny z zaliczenia i egzaminu.
Uwaga: student otrzymuje ocenę powyżej dostatecznej, jeżeli uzyskane efekty kształcenia przekraczają wymagane minimum.

Nakład pracy studenta				
Forma aktywności	Szacunkowa liczba godzin przeznaczona na zrealizowanie aktywności			
	W	C	L	P
Godziny kontaktowe	9	18		
Czytanie literatury	18			
Przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych, laboratoryjnych, projektowych		22		
Przygotowanie do egzaminu, zaliczenia	18			
Opracowanie dokumentacji projektu/sprawozdania		23		

Uczestnictwo w zaliczeniach i egzaminach	2		
Udział w konsultacjach	2	8	
Łącznie godzin	49	71	
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu	120		
Sumaryczna liczba punktów ECTS dla przedmiotu	4		
	Liczba godzin	ECTS	
Obciążenie studenta związane z zajęciami praktycznymi	81	2	
Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich	39	2	

Literatura podstawowa

T. Davis (red.), Ewaluacja talentu. Nowa strategia zarządzania talentami w organizacji, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2010,
M. Fryczyńska, M. Jabłońska-Wołoszyn, Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników, Placet, Warszawa 2008.
M.Kossowska, I.Soltysinska, Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006,
T.Boydell, M.leary, Identyfikacja potrzeb szkoleniowych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006,
T. Davenport, Zarządzanie pracownikami wiedzy, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2007,

Literatura uzupełniająca

M.Juchnowicz (red.), Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy, Difin, Warszawa 2007,
L.Rae, Planowanie i projektowanie szkoleń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002,
Mayo, Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
P.Bramley, Ocena efektywności szkoleń, ABC Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011,
J.J. Phillips, ROI czyli zwrot z inwestycji w szkolenia i rozwój kadry, Academica, Warszawa 2010,
W.Cascio, J.Boudreau, Inwestowanie w ludzi. Wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011,
J. Wieczorek, Efektywne zarządzanie kompetencjami, ODDK, Gdańsk 2008.

Osoba odpowiedzialna za przedmiot

dr Bartosz Surawski	KZIE
Pozostałe osoby prowadzące przedmiot	