



## 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	stacjonarne
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	1	2			15	30		
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.	3	3			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.	4	4			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	4			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.	3	4			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.	2	15			EKP_3
<b>Łącznie godzin</b>	<b>15</b>	<b>30</b>			

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	15	30		
Czytanie literatury	15			
Przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych, laboratoryjnych, projektowych		15		
Przygotowanie do egzaminu, zaliczenia	15			
Opracowanie dokumentacji projektu/sprawozdania		18		

Uczestnictwo w zaliczeniach i egzaminach	2			
Udział w konsultacjach	2	8		
<b>Łącznie godzin</b>	<b>49</b>	<b>71</b>		
<b>Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu</b>	<b>120</b>			
<b>Sumaryczna liczba punktów ECTS dla przedmiotu</b>	<b>4</b>			
	<b>Liczba godzin</b>		<b>ECTS</b>	
Obciążenie studenta związane z zajęciami praktycznymi	63		2	
Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich	57		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
<b>Pozostałe osoby prowadzące przedmiot</b>	