

# Spis treści

---

<b>Wstęp</b>	<b>9</b>
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Istota talentu i zarządzania talentami</b>	<b>23</b>
1.1. Pojęcie, rola i znaczenie talentu	23
1.2. Podejście przedmiotowe do talentu	33
1.3. Podejście podmiotowe do talentu	37
1.4. Istota talentu – wnioski	41
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Kontekst organizacyjny zarządzania talentami</b>	<b>43</b>
2.1. Uwarunkowania aksjologiczne zarządzania talentami	43
2.2. Problematyka konceptualizacji zarządzania talentami i pomiaru jego efektów	48
2.3. Aktywność organizacyjna a zarządzanie talentami	52
2.4. Kontekst zarządzania talentami	56
2.5. Modele badawcze w zarządzaniu talentami	58
2.5.1. Model Franka i Taylora	58
2.5.2. Model Ashtona i Morton	59
2.5.3. Model Borkowskiej	60
2.5.4. Model Listwana	60
2.5.5. Model Bienioka	61
2.5.6. Model Silzera i Dowella	62
2.5.7. Model Sharkey i Ecchtera	63
2.5.8. Model Tabor	63
2.5.9. Model Cannona i McGee	64

2.5.10. Model Waheeda i Zaima	65
2.5.11. Model Pochtowskiego	65
2.5.12. Talent a modelowanie – wnioski i implikacje	66

## Rozdział 3

<b>Model integrujący w zarządzaniu talentami</b>	<b>70</b>
3.1. Model integrujący jako pomost łączący osiągnięcia i praktykę organizacyjną	70
3.2. Rola i znaczenie zakładów ubezpieczeń na życie w systemie gospodarczym oraz otoczenie organizacji ubezpieczeniowych	71
3.2.1. Funkcje ubezpieczeń na życie	71
3.2.2. Źródła prawa ubezpieczeniowego – pośrednictwo	74
3.2.3. Rola agenta ubezpieczeniowego w tworzeniu efektywnych relacji sprzedażowych towarzystw ubezpieczeń na życie	77
3.3. Model cech osobowości Costy i MCCrae'a w rekrutacji i selekcji	78
3.3.1. Istota i znaczenie cech osobowościowych	78
3.3.2. Geneza powstania modelu pięcioczynnikowego	83
3.3.3. Cechy osobowościowe a efektywność jednostki – implikacje modelu pięcioczynnikowego	87
3.4. Zarządzanie kompetencjami a rozwój jednostek utalentowanych	91
3.4.1. Rola i geneza kompetencji	91
3.4.2. Kompetencje organizacyjne a indywidualne	95
3.4.3. Ujęcia analityczne w systemie kompetencji zawodowych	101
3.4.3.1. Analiza behawioralna	102
3.4.3.2. Analiza funkcjonalna	105
3.4.3.3. Analiza konstruktywna	109
3.4.4. Kompetencje w strategiach organizacyjnych a system zarządzania zasobami ludzkimi	112
3.5. Pomiar efektywności organizacji w kontekście aktywności indywidualnej	117
3.5.1. Efektywność, produktywność, skuteczność, wydajność a alokacja zasobów	117
3.5.2. Rola zasobów ludzkich w efektywności organizacji w ujęciu prakseologicznym	122

## Rozdział 4

<b>Efektywne zarządzanie talentami w zakładach ubezpieczeń na życie w świetle wyników badań</b>	<b>128</b>
4.1. Aspekty ewaluacyjne skuteczności sprzedażowej agentów zakładów ubezpieczeń na życie	128
4.2. Model badawczy i hipotezy	132
4.2.1. Testy cech osobowości modelu Wielkiej Piątki	133
4.2.2. Testy profilu kompetencyjnego najskuteczniejszych agentów ubezpieczeniowych	140
4.2.3. Testy profilu kompetencyjnego agenta utalentowanego oraz o podwyższonym i średnim poziomie kompetencji	147
4.3. Jednostki utalentowane, o podwyższonym i średnim poziomie kompetencji a towarzystwa ubezpieczeń na życie	159
4.4. Profil osobowościowy efektywnego agenta ubezpieczeń na życie – empiryczna weryfikacja modelu	163
4.5. Profil kompetencji efektywnego agenta ubezpieczeń na życie w kontekście przeprowadzonych badań	165
4.6. Osoby utalentowane oraz o podwyższonym i średnim poziomie kompetencji a efektywność towarzystwa ubezpieczeń na życie	167
<b>Zakończenie</b>	<b>175</b>
<b>Załączniki</b>	<b>182</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>193</b>
<b>Spis rysunków i tabel</b>	<b>222</b>