

Talent w firmie szanse i zagrożenia

Grzegorz Filipowicz

Zakres tematyczny spotkania

Dlaczego tylko część firm potrafi wykorzystać potencjał wynikający z talentów?

W jaki sposób praktycznie realizować program typu talent management?

Jakiego rodzaju rozwiązania i narzędzia mogą nam w tym pomóc?

Jak można rozumieć TALENT

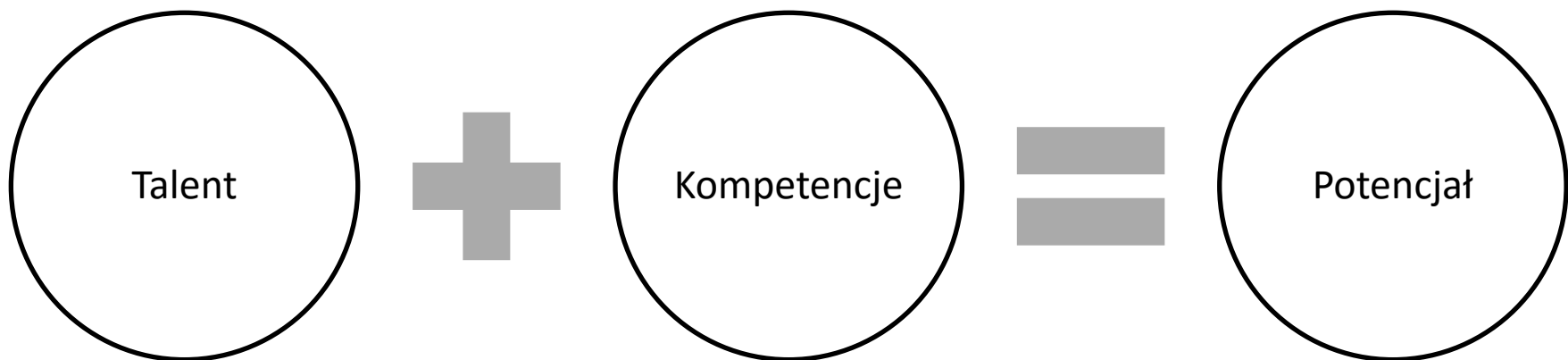
Podejście elitarne

- Talent to niezwykła ponadprzeciętna zdolność twórcza, wybitne uzdolnienie do czegoś, człowiek obdarzony wybitnymi zdolnościami twórczymi.

Podejście egalitarne

- Potencjał to zasób możliwości, mocy, zdolności wytwórczej tkwiący w czymś lub kimś, sprawność, wydajność, możliwość.

Rozwój potencjału



Po co w firmie TALENTY

Naturalny zasób dla kluczowych stanowisk

Podniesienie poziomu innowacyjności

Wzorzec i motywacja dla innych

Wyzwania talentowe - 1



Corporate Executive Board :**prawie 40% relokacji pracowników o wysokim potencjale kończy się porażką.**



Wyraźnie zaznacza się też brak zaangażowania - **co trzecia wschodząca gwiazda czuje się wolna od zobowiązań wobec firmy.**



Ponadto aż 12% osób objętych badaniem aktywnie szuka nowej pracy, **co czwarta zamierza w ciągu najbliższego roku odejść z pracy.**



Cztery na dziesięć „talentów” ma **małe zaufanie do swoich współpracowników i szefostwa.**

Wyzwania talentowe 2 i 3



Pracownicy „utalentowani” są bardziej innowacyjni ale tylko pod warunkiem, że mają okazję codziennie wykorzystywać swój talent.

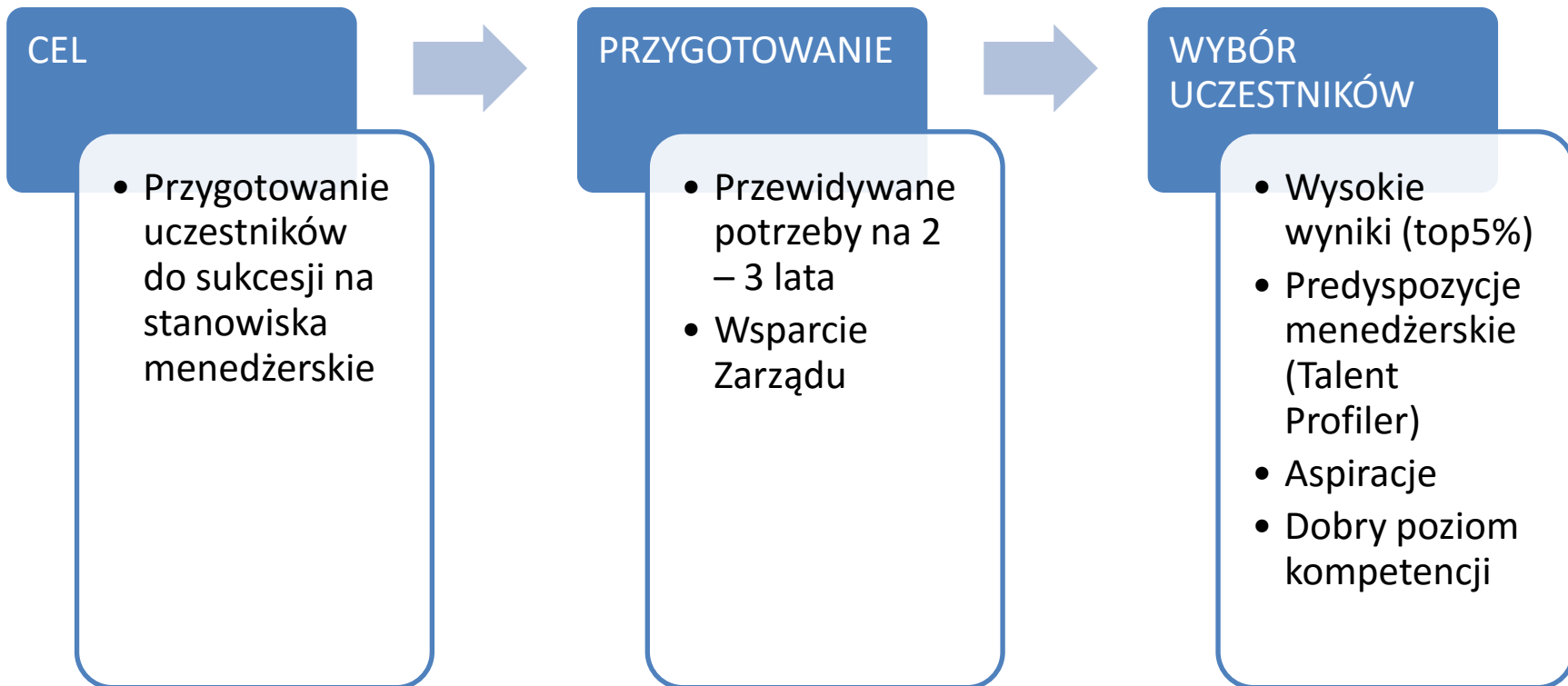


Marcus Buckingham: Tylko 13% pracowników ma okazję codziennie realizować zadania zgodne z ich talentami.



Rok po zakończeniu programów typu „Talent Management” około 50% uczestników jest bardziej sfrustrowana niż przed ich rozpoczęciem

Studium przypadku - MDP



Realizacja – główne działania

Edukacja

- 4 warsztaty szkoleniowe
- Zajęcia na uczelni (tematyka do wyboru)
- Bony edukacyjne
- Dzielenie się wiedzą (wymóg)

Projekty

- Praca zespołowa
- Każdy zespół przygotował projekt rozwojowy
- Konkurs
- Wdrożenia

Mentor

- Mentor – przedstawiciel kadry zarządzającej
- Roczny kontrakt rozwojowy

Rezultaty

Kompetencje

- Rozwój od 0,2 do 1 poziomu
- Największa zmiana w kompetencjach menedżerskich

Projekty

- Przygotowano 12 projektów
- 6 zrealizowano
- Szacunkowy zysk z projektów = 3,2 mln

Zmiany

- 80% uczestników zmieniło stanowisko
- 18% zmieniło firmę

Kluczowe elementy programu rozwojowego utalentowanych pracowników:

1. Dokładne testowanie kandydatów w 3 wymiarach: kompetencje, zaangażowanie i aspiracje
2. Nacisk na kompetencje potrzebne w przyszłości
3. Co proponujemy uczestnikom
4. Łączenie rotacji i awansów z ambitnymi projektami
5. Tworzenie indywidualnych planów rozwojowych powiązanych z planami firmy
6. Zaangażowanie wyższej kadry zarządzającej
7. Atrakcyjne wynagrodzenie i uznanie
8. Regularne i otwarte rozmowy z talentami

O co powinniśmy zadbać

Diagnoza

- Potencjał
- Kompetencje
- Aspiracje
- Talent review

Rozwój

- Wzmocnienie kompetencji
- Nowe doświadczenia
- Indywidualne plany

Wykorzystanie

- Dopasowanie do roli
- Atrakcyjne wynagrodzenia
- Uznanie