



Talent Management

Doc. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK
Mag. Živa VEINGERL ČIČ

VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.
GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI
ALI RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI
BREZ PREDHODNEGA PISNEGA
DOVOLJENJA AVTORJEV IN MINISTRSTVA
ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN
ENAKE MOŽNOSTI.

KAJ JE TALENT?

- STARI GRKI
- DANES:
 - **Talent v splošnem** definiramo kot »skupek posameznikovih zmožnosti-njegovih ali njenih notranjih darov, sposobnosti, znanja, izkušenj, inteligence, preudarnosti, vedenja, značaja in želja, poleg tega pa vključuje tudi zmožnost učenja in rasti« (Michaels in drugi 2001, xii).
 - V **poslovnem svetu** je talent definiran kot »ponavljajoča oblika mišljenja, čutenja ali vedenja, ki se lahko koristno uporabi« (Buckingham in Coffman, 1999).

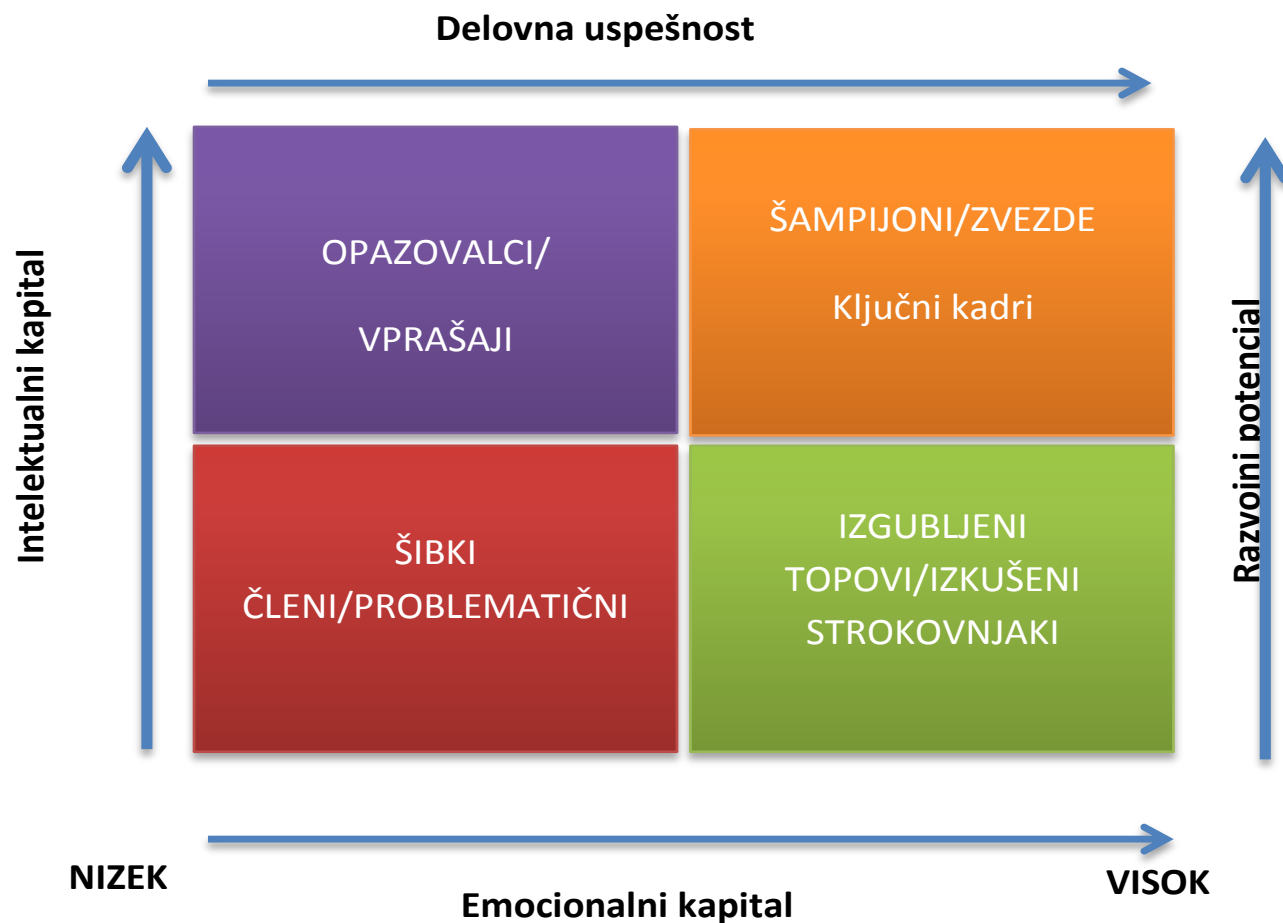
VRSTE TALENTOV V PODJETJU

- *Visoko potencialni kadri (high flyers) – hitro napredujejo, nenehno težijo k uspehu, imajo visoka pričakovanja.*
- *Ključni zaposleni (core employees) – glavni vir konkurenčne prednosti in ključnih kompetenc.*
- *Ključni talentirani delavci (key talent) – visoko potencialni in učinkoviti posamezniki.*

PROCES UPRAVLJANJA S TALENTI



MATRIKA KLJUČNIH KADROV



Vir: Matrika Talent Managementa (Bechellereau 2009)

STRATEGIJE PRIDOBIVANJA TALENTOV

- 1) skrb za večanje baze potencialnih kandidatov,
- 2) razumevanje trga dela,
- 3) dostopnost organizacije potencialnim kandidatom,
- 4) ustvarjanje privlačnih prostih delovnih mest,
- 5) ustvarjanje dobrega ugleda organizacije ter
- 6) uporaba učinkovitih selekcijskih postopkov.
- 7) Izredno pomembna: **interna rekrutacija:**
 - informacije o učinkovitosti dela zaposlenih (CV, LR)
 - načrtovanje nasledstev in
 - izvajanje internih selekcijskih postopkov .

STRATEGIJE ZADRŽANJATALENTOV

Ključna pravila zadržanja talentov v organizaciji (GALLUP raziskava):*

- *jasno določeni cilji in merjenje prispevka ter celotnega dela;*
- *zagotavljanje materialov in orodij potrebnih za nemoteno delo;*
- *zagotavljanje okoliščin za čim boljše opravljanje dela;*
- *priskrbeti zaposlenemu mentorja, ki bo skrbel za njegov razvoj;*
- *obdati talentirane posameznike z ljudmi, ki prav tako težijo k kakovosti dela;*
- *zagotavljanje okoliščin, v katerih bo posameznik rasel in se učil.*

** Raziskava Instituta Gallup: Kako pridobiti lojalnost najproduktivnejših in najbolj talentiranih ljudi med delovno silo, 2010*



Hvala za pozornost!