

Talent management

– absolventi VŠ



Karel Červený MSc., MBA

Talent Innovation s.r.o.

www.t-i.cz

Curriculum

- Bc. – *andragogika*: FF UP Olomouc
- MBA – Business School Netherlands
- MSc. – *Economics and Management*: Nottingham Trent University - B.I.B.S.

- 10 let personální ředitel, naposled VVT a.s.
- 11 let - lektor a trenér
- Předseda Asociace pro rozvoj kreativity
- Ředitel firmy Talent innovation s.r.o.
- Učitel na VŠE a FF MU

Jaký druh talentu, co hledáme?

- Tvorba vizí a strategií
- Organizační talent
- Lídrovský talent
- Vztahový talent (EQ)
- Inovační talent
- Kreativita
- Technické myšlení

Jak poznáme talent? Obecně:

- Vyčnívá nad ostatní
- Je v něčem mimořádně dobrý
- Obvykle je nekonformní – *chová se jinak než ostatní*
- Obvykle má mnoho zálib a koníčků
- Má spoustu nápadů

Jak poznáme talent?



- Cítíme z něj velký potenciál
- Obvykle si umí stanovovat cíle a dosahovat je
- Obvykle o sobě ví, že je dobrý
- Někdy to o sobě nevědí, talent objeví až okolí

K čemu jsou pro firmu dobří talenti?



- Inspirují a pozitivně provokují
- Hledají nová řešení
- Mají spoustu nápadů
- Jsou nejdůležitějším aktivem
- Poskytují konkurenční výhodu

Jak lákat do firmy mladé talenty?

- Lákavé, ale pravdivé inzeráty
- Zajímavý výzkumný či výrobní program
- Dobré jméno firmy
- Inovativní firemní kultura
- Časté příklady kariérového růstu
- Stáže v zahraničí
- Neustálé vzdělávání
- Šampiónský systém kombinovaný s týmovou spoluprací

Jak lákat talenty dlouhodobě?



Vytvářet skvělé image firmy:

- Nenechat „slepé“, aby pracovali s talenty
- Pověřit nadšence prací s talenty
- Je to správa aktiv – velmi důležité!!!

Jak udržet ve firmě výrazné talenty?



- Dobrá firemní kultura
- Dodržování slibů
- Čestné a otevřené jednání, když splnění nějakého slibu nevyjde
- „Ušití pracovní pozice na míru“
- Individuální plán rozvoje
- Kariérový plán – plán nástupnictví
- Individuální motivace
- Častá pochvala a projev uznání

Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

Dobrá firemní kultura znamená, že je:

- Lidsky vlídná
- Podporuje tvořivost
- Zlepšovací návrhy a inovace
- Podporuje vzdělávání
- Podporuje sdílení informací
- Podporuje zapojení všech do tvorby a realizace strategie

Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

Ušití pozice na míru

tak, aby byl cele využit talent a potenciál daného člověka.

- Tedy v případě mimořádných talentů neřídme se přesně katalogy činností.
- Činnosti, v níž je talent neefektivní, předejme někomu jinému.



Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

Individuální plán rozvoje:

- Čeho a kdy má dosáhnout
- Jaké tréninky a kursy
- Jaké pracovní stáže
- Jaké dovednosti má získat
- Kdo bude mentor a kouč
- Jak se bude vyvíjet kariéra – plán nástupnictví



Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

- Individuální motivace, motivace cílem
- Pružná pracovní doba
- Možnost volnosti při výzdobě pracoviště
- Kurzy kreativity
- Odborné časopisy a knihy
- Stáže v zahraničí
- Zapojování do náročných projektů



Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

Oslavování úspěchů:

- Oslavení dosažení každého dílčího cíle
- Krátké setkání pracovníků
- Tabule cti
- Večeře s ředitelem
- Poděkování a potřesení rukou s významnými lidmi v podniku
- Cílová odměna
- Nakažlivé vytyčování nových cílů – povzbuzení
- Projevená důvěra ve schopnosti



Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

Uznání – pochvala



- Je zdarma
- Všichni po ní toužíme
- Nejvíce se s ní šetří
- Bez pochvaly a uznání prudce klesne zájem a energie talentů
- Správně dávkovat a vyjádřit ve správný okamžik.

Jak udržet ve firmě výrazné talenty?



- Mít důkladný přehled o jejich potřebách
- Řešit nespokojenost v zárodku
- Každému talentu poskytnout mentora – kmotra či kouče
- Nedovolit, aby nějaký zakomplexovaný pracovník otrávil talenty
- Rozvíjet EQ celé firmy

Jak udržet ve firmě výrazné talenty?

Spravedlivě odměňovat

- Mít perfektní přehled, kolik by náš talent mohl dostat jinde, a pravidelně s ním tuto otázku probírat.
- Nepřeplácet, dát jen o 10 – 15 % více, raději volit jiné benefity, které konkurence nemá
- Vlídne zacházení, zájem o osobnost talentu

Absolventi VŠ - specifika

- Většinou nemají žádnou praxi
- Nebo jen krátké brigády nevztahující se k oboru
- Mají zkreslené představy o zaměstnání
- Čekají, že budou uvítáni s otevřenou náručí
- Nemají pracovní návyky
- Mají velká mzdová očekávání

Co potřebujeme u absolventů VŠ zkoumat?

- Postoje k hodnotám – *hodnotový systém - MBTI*
- Motivátory – *test LMI*
- Vzorce myšlení a vzorce chování – *MBTI, pohovor*
- Osobnostní strukturu – *BIP*
- Prověření akčnosti a týmových rolí v assessmentu
- Vystavit opakovaně drobným pokušením z hlediska testování poctivosti

Co potřebujeme u absolventů VŠ zkoumat?

- Odbornost - *kolegové*
- Funkční gramotnost – *praktické použití*
- Tvořivost – *testy Talent Innovation*
- Schopnost spolupráce s druhými - *praxe*

Jak o absolventy pečovat?

- Přidělit jim mentora (*důchodce, který to s nimi bude umět*)
- Tři měsíce zkušební doby nestačí – absolventi potřebují 5 -10 měsíců
- Plán činností a měřitelných úkolů na adaptační proces
- Zapojit do projektového týmu
- Každý měsíc hodnotit a ptát se na naplňování očekávání (psychologická smlouva).

Pro jaká místa se hodí talentovaní lidé?

- Top manažeři
- Střední management
- Vývojáři a konstruktéři
- Marketingoví odborníci
- Mistři
- Někteří specialisté
- Vedoucí projektů
- Členové projektů
- Někteří referenti

Jaký druh talentu, co hledáme?

- Tvorba vizí a strategií
- Organizační talent
- Vztahový talent
- Lídrovský talent
- Inovační talent
- Kreativita

Mix talentů: manažerský

- 60 - 70 % organizačního talentu
- 20 - 30 % vztahového talentu (lídrovství)
- 5 – 10 % inovačního talentu

Osobnostní předpoklady:

- Rozhodnost
- Strukturované myšlení
- Dynamičnost
- Odvaha pouštět se do obtížných úkolů
- Touha řídit a vést
- Důslednost a vytrvalost

Mix talentů: lídrovský

- 30 - 40 % organizačního talentu
- 50 - 60 % vztahového talentu (lídrovství)
- 10 - 20 % inovačního talentu

Osobnostní předpoklady:

- Charisma, nakažlivost, přesvědčivost
- Osobní příklad
- Vyrovnanost
- Odvaha pouštět se do obtížných úkolů
- Touha vést
- Důslednost a vytrvalost
- Moudrost

Mix talentů: vedoucí vývojář

- 30 - 40 % organizačního talentu
- 20 - 30 % vztahového talentu (lídrovství)
- 30 - 40 % inovačního talentu

Osobnostní předpoklady:

- Charisma, nakažlivost, přesvědčivost
- Osobní příklad
- Vyrovnanost
- Odvaha pouštět se do obtížných úkolů
- Touha vést
- Důslednost a vytrvalost
- Důslednost

Mix talentů: vývojář nových konceptů

- 10 - 20 % organizačního talentu
- 5 - 10 % vztahového talentu (lídrovství)
- 70 - 80 % inovačního talentu

Osobnostní předpoklady:

- Výrazná kreativita – koncepční
- Výrazná představivost
- Zanícenost
- Zvídavost
- Hravost
- Vnímavost vůči problémům
- Odvaha pouštět se do obtížných úkolů
- Důslednost a vytrvalost

Mix talentů: vývojář na vylepšování parametrů stávajícího konceptu

- 10 - 20 % organizačního talentu
- 5 - 10 % vztahového talentu (lídrovství)
- 70 - 80 % inovačního talentu

Osobnostní předpoklady:

- Výrazná kreativita - zlepšovací
- Představivost
- Zanícenost
- Zvídavost
- Hravost
- Vnímavost vůči problémům
- Odvaha pouštět se do obtížných úkolů
- Důslednost a vytrvalost

Mix talentů: obyčejný vývojář

- 30 - 40 % organizačního talentu
- 10 - 20 % vztahového talentu (lídrovství)
- 30 - 40 % inovačního talentu – drobná zlepšování

Osobnostní předpoklady:

- Nevýrazná kreativita
- Zanícenost
- Zvídavost
- Strukturovanost
- Vnímavost vůči problémům
- Důslednost a vytrvalost

Mix talentu: mistr

- 30 – 50 % - Organizační schopnosti
- 5 - 10 % - Lídrovství
- 10 – 20 % - Inovační schopnost

Osobnostní předpoklady

- Důslednost
- Rozhodnost
- Vyrovnanost
- Strukturovanost
- Důslednost
- Smysl pro spravedlnost

Jak se talent měří a zjišťuje

- CV a motivační dopis
- Testy BIP, LMI, EQ
- Testy kreativity Talent Innovation
- Assessment centre podle Talent Innovation
- Strukturovaný pohovor
- Reference
- Úlohy k řešení

Za Talent Innovation s.r.o.

- Konec