



Talent management, succession planning

Gabriela Říhová | 6.12.2021



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Obsah

- Talent
- Talent management
- Rozdělení talentů
- Talent Management Model (Tradiční model)
- Talent Management ve strategickém pojetí (Develop-Deploy-Connect)
- Plánování nástupnictví
- Globální Talent management
- Shrnutí

Talent

- Není limitován věkem
- Vysoká výkonnost a respekt
- Perspektiva do budoucna
- Podíl zaměstnance na výkonnosti společnosti přesahuje očekávání

Zdroj: vlastní



CHARAKTERISTIKA TALENTU

- Omezená schopnost soustředění
- Zvídavost
- Stanovování si ambiciózních cílů
- Snadno se začnou nudit
- Nemají rádi hlupáky
- Mají mnoho nových nápadů
- Při zájmu pracují dlouho a tvrdě
- Když se nudí, chtějí být jinde
- Přehled ve svém oboru
- Znalost výrobků a trhu
- Dobré komunikační schopnosti
- Mentalita vítězů
- Větší energie
- Inteligence
 - Sociální
 - Kognitivní
- Schopnost různého pohledu na věc
- Přebírání iniciativy
- Dobrý odhad rizika
- Vnitřní motivace

Talent management

- **Lewise a Heckman (2006) – tři úhly pohledu**

- Řízení lidských zdrojů = Řízení talentů
- Spojeno s termínem plánování nástupnictví, zdůrazňuje koncept rozvoje talentového potenciálu na základě cílů organizace.
- Řízení talentovaných lidí obsazením všech rolí v organizaci nadanými pracovníky

- **Collings a Mellahi (2009) – čtvrtý úhel pohledu**

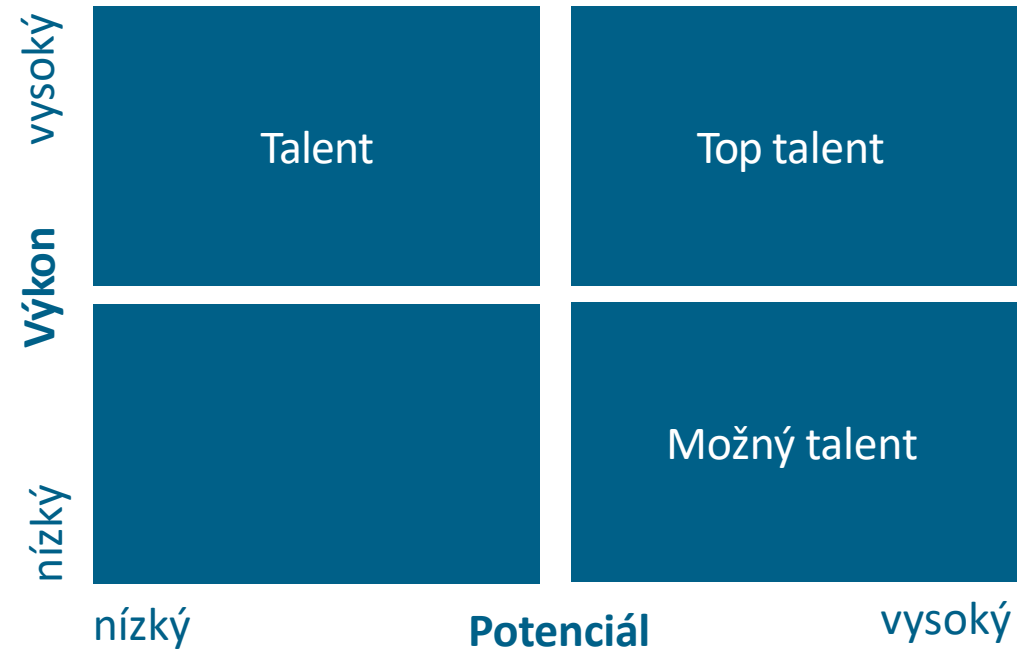
- Důraz na identifikaci klíčových pozic, které mohou být výchozím bodem procesu talent managementu.

Rozdělení talentů

Rozdělení talentů

- High potentials
- Young potentials
- Key people
- Succession planning

Matice talentů

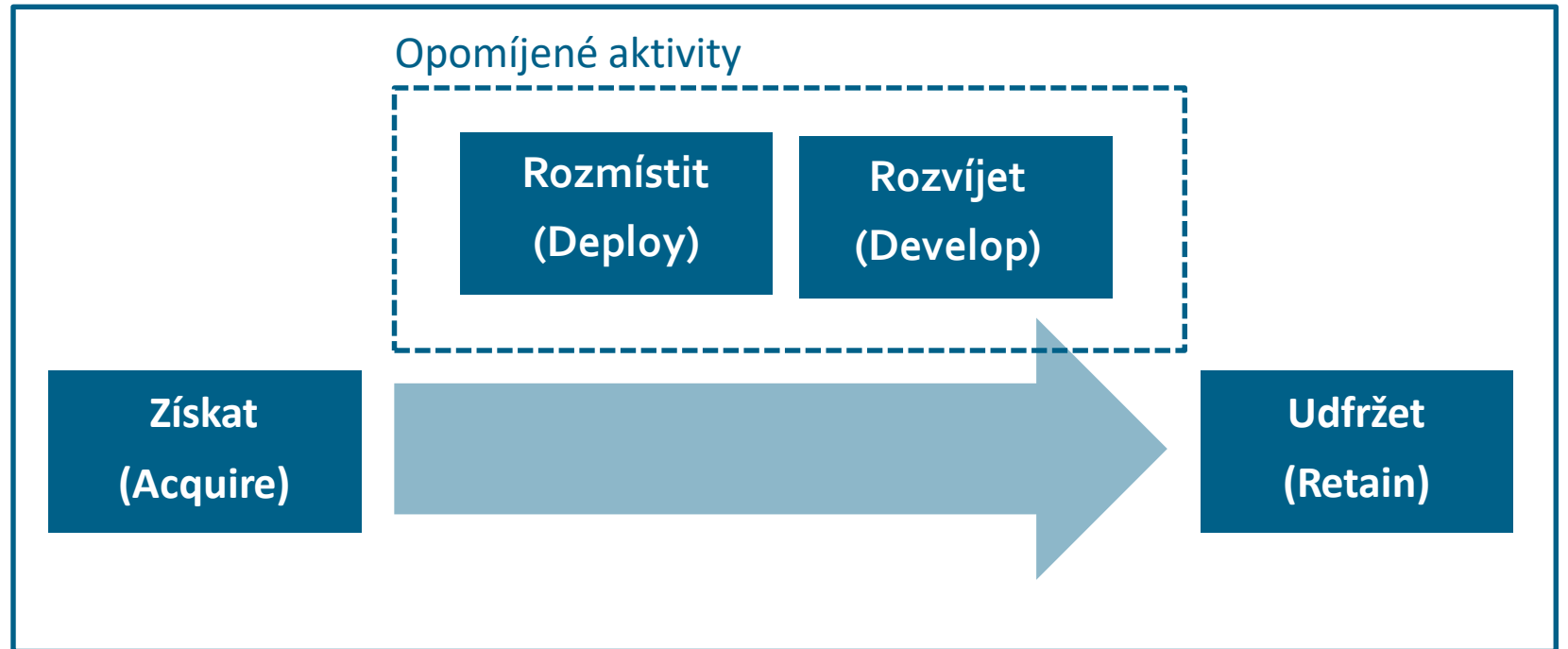


Zdroj: vlastní, dle Cannon (2007)

Talent management model (Tradiční model)

- Využívají je organizace bez dostatku talentů
- Velká finanční náročnost
- Nízká flexibilita pro růst
- Zaměření na metriky a výstupy
- Nesleduje výkon a přínos zaměstnance

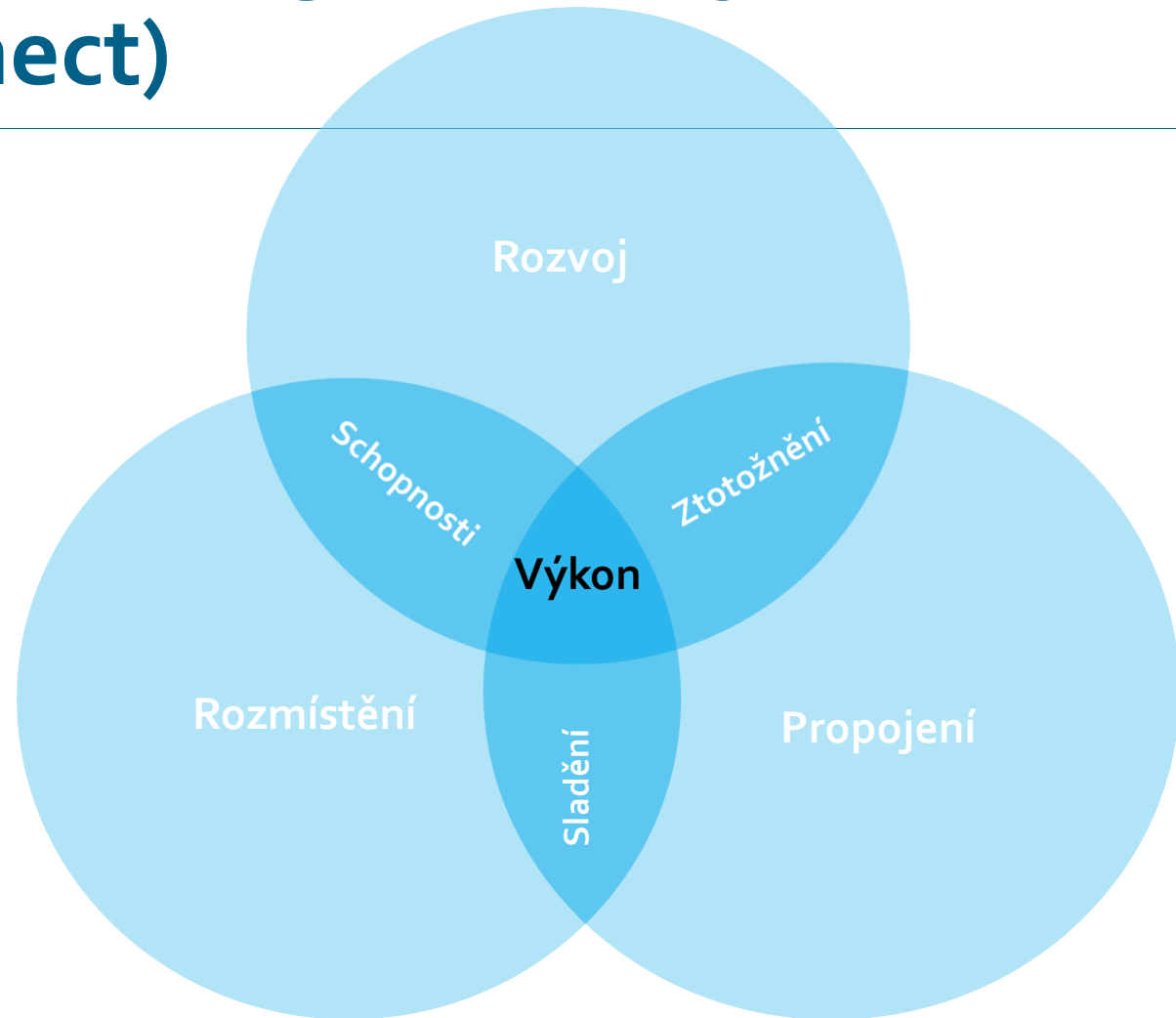
Tradiční model



Zdroj: vlastní, dle Horváthová (2011)

Talent management ve strategickém pojetí (DeveloP-Deploy-Connect)

- Sleduje výkon – jádro problematiky
- Motivace talentů vede k maximalizaci hodnoty firmy
- Primární pozornost není zaměřena na metriky
- Zaměřen na činnosti, které jsou pro Talenty nejvíce atraktivní
- Rozvoj jejich schopností a rozmisťování
- Jejich propojování se správnými lidmi



Zdroj: vlastní, dle Horváthová (2011)

Plánování nástupnictví

- dlouhodobý a systematický proces identifikace, rozvoje a podpory budoucího vedení společnosti.
- má zabezpečit manažery, které podnik potřebuje k uspokojení svých podnikatelských potřeb a firemních cílů
- Má svou specifickou strategii a svou časovou náročností zdaleka přesahuje horizont jednoho roku

Zdroj: vlastní, dle Hroník (2003)

Globální talent management

- Aktivity směřující k rozvoji globálního talent poolu
- Obsazení klíčových pozic v celosvětovém měřítku
- Expatriant (misionář)
 - Technický typ
 - Provozní typ
 - Vývojový typ
 - Strategický typ

Zdroj: vlastní, dle Mullaney (2012)

Shrnutí

- Organizace se snaží odolat sílícímu tlaku konkurence na současných trzích, jsou nuceny zavádět nové moderní metody a postupy, efektivní nástroje řízení.
- Současným moderním trendem v řízení lidských zdrojů v organizacích je zavádění tzv. talent managementu, jež je nástrojem řízení kariéry vybraných lidí.
- Talent management je používání vzájemně propojeného souboru činností, které mají zabezpečit, aby organizace přitahovala, udržovala si, motivovala a rozvíjela talentované lidi, které potřebuje v současnosti a které bude potřebovat i v budoucnosti.
- Talent management je nástrojem řízení kariéry a zvyšování výkonnosti vybraných lidí, stabilizačním faktorem talentovaných lidí v organizaci, zdrojem její konkurenční výhody.

Zdroje

- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. 10.vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- Ashton, C., & Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. Strategic HR review.
- BERGER, Lance A. a Dorothy R. BERGER. The talent management handbook: creating a sustainable competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, c2011. Management studium. ISBN 978-0-07-173905-4.
- CANNON, J. A., McGEE, R. Talent management and Succession Planning. 1st ed. London: CIPD, 2007. 406 p. ISBN 978-1843981732. (upravila Horváthová, P.)
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. Human resource management review, 19(4), 304-313.
- DELOITTE. It's 2008: Do You Know Where Your Talent Is? Why Acquisition and Retention Strategies Don't Work [online]. 2008 [cit. 2017-01-10]. Dostupné z: <file:///C:/Users/uzivatel1/Desktop/brkpresgill2.pdf>
- EGEROVÁ, Dana. TALENT V ORGANIZAČNÍM PROSTŘEDÍ – TEORETICKÉ PŘÍSTUPY A IMPLIKACE PRO TALENT MANAGEMENT. Trendy v podnikání – vědecký časopis Fakulty ekonomické ZČU v Plzni. 5(1), 45-54. 2014
- HORVÁTHOVÁ, Petra. Talent management a jeho využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Ekonomická revue - Central European Review of Economic Issues. 2011-6- 30, 13(2), 77-96. DOI: 10.7327/cerei.2010.06.02. ISSN 12123951.
- HRONÍK, František. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: GVO04, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- KAZDOVÁ, A. Objevem talentů to nekončí, spíše začíná [online]. iHNed.cz, 2006 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-18950420-objevem-talentuto-nekonci-spise-zacina>
- Krejčí, D. (2017) Nástupnictví a rozvoj talentu ve vybraném podniku, Diplomová práce, Masarykova univerzita.
- Košťálová, A. (2013) Řízení talentů Talent Management, Diplomová práce, Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. Human resource management review, 16(2), 139-154.
- MÄKELÄ, Kristiina, Ingmar BJÖRKMAN a Mats EHRNROOTH. How do MNCs establish their talent pools? Influences on individuals' likelihood of being labeled as talent. Journal of World Business. 2010, 45(2), 134-142. DOI: 10.1016/j.jwb.2009.09.020. ISSN 10909516. Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1090951609000819>
- MC KINSEY. The war for talent [online]. April 2001 [cit.12.3.2011]. Dostupné z: https://autoassembly.mckinsey.com/html/downloads/articles/War_For_Talent.pdf
- MULLANEY, E.: *Talent mobility: A Global Approach to Talent Management*. WorldatWork, 2012, (2): s. 35.
- PROCHÁZKA, R. Globální závod o talenty. Moderní řízení, duben 2009, roč.9, č.4, s.20-25. ISSN 0026- 8720.
- SYSEL, J. Plánování nástupnictví. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. 2014, č. 3., ISSN: 1801-4690.
- ŠTEFKO, Robert a Ladislav SOJKA. POSITION OF TALENT MANAGEMENT IN CONTEXT OF ORGANIZATIONAL FUNCTIONS. European Scientific Journal S. 2014, 1(1), 346-356. ISSN 1857 – 7881
- THORNE, Kaye. a Andy. PELLANT. The essential guide to managing talent: how top companies recruit, train,. Philadelphia: Kogan Page, 2007. ISBN 978-074-9444-631.
- VODÁK, J.; KUCHARČÍKOVÁ, A. Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2. vydání. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-3651-8
- Zíková, Š. (2012) Talent management ve firemní praxi, Disertační práce, Vysoká škola ekonomická.

Fakulta podnikohospodářská

Vysoká škola ekonomická v Praze

nám. Winstona Churchilla 4

130 67 Praha 3 – Žižkov

<https://fph.vse.cz/>



Ing. Gabriela Říhová, Ph.D.

Akademický pracovník / Katedra personalistiky

gabriela.rihova@vse.cz





EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

