

Gdzie drzemie Talent?

Wyniki ogólnopolskiego badania zarządzania Talentami

MAJ 2013 | MIROŚŁAWA KOWALCZUK



„Leaders of a great companies first focus on getting the **right people on the bus** and then **decide where to take it.**”

Jim Collins, „Good to great”

Staż pracy = wyniki?



W organizacjach osiągających najlepsze wyniki liderzy i prezesi pozostają w organizacji **średnio 2,5 razy dłużej** niż w pozostałych organizacjach (25 lat).*



Dłuższe zatrudnienie = lepsze zrozumienie organizacji.



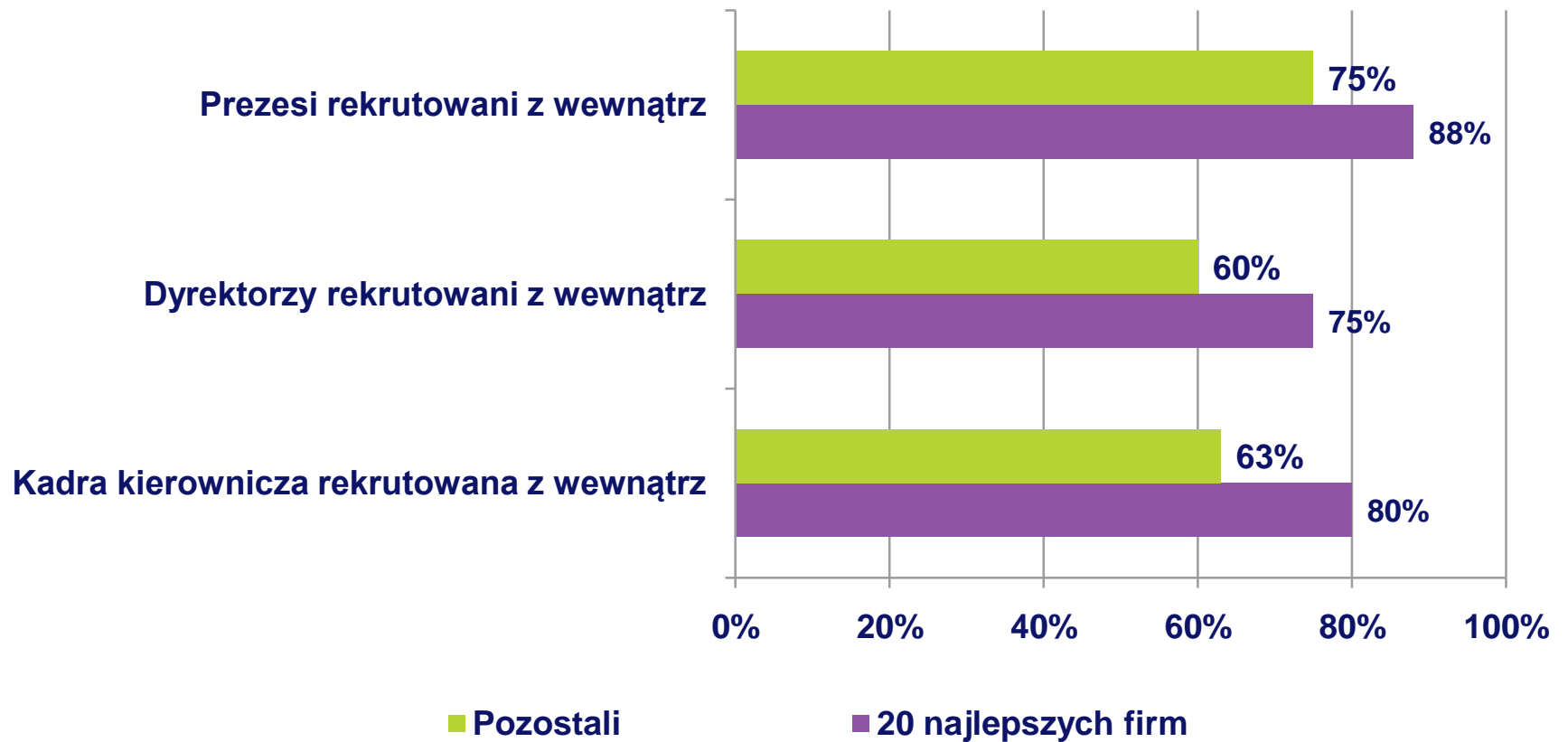
Wewnętrzni kandydaci = większy nacisk na organizacji na zarządzanie talentami i rozwój przywództwa.



Organizacje osiągające ponadprzeciętne wyniki przykładają ogromną wagę do rozwoju przywództwa i talentów, co ma wpływ na ich wyniki biznesowe.

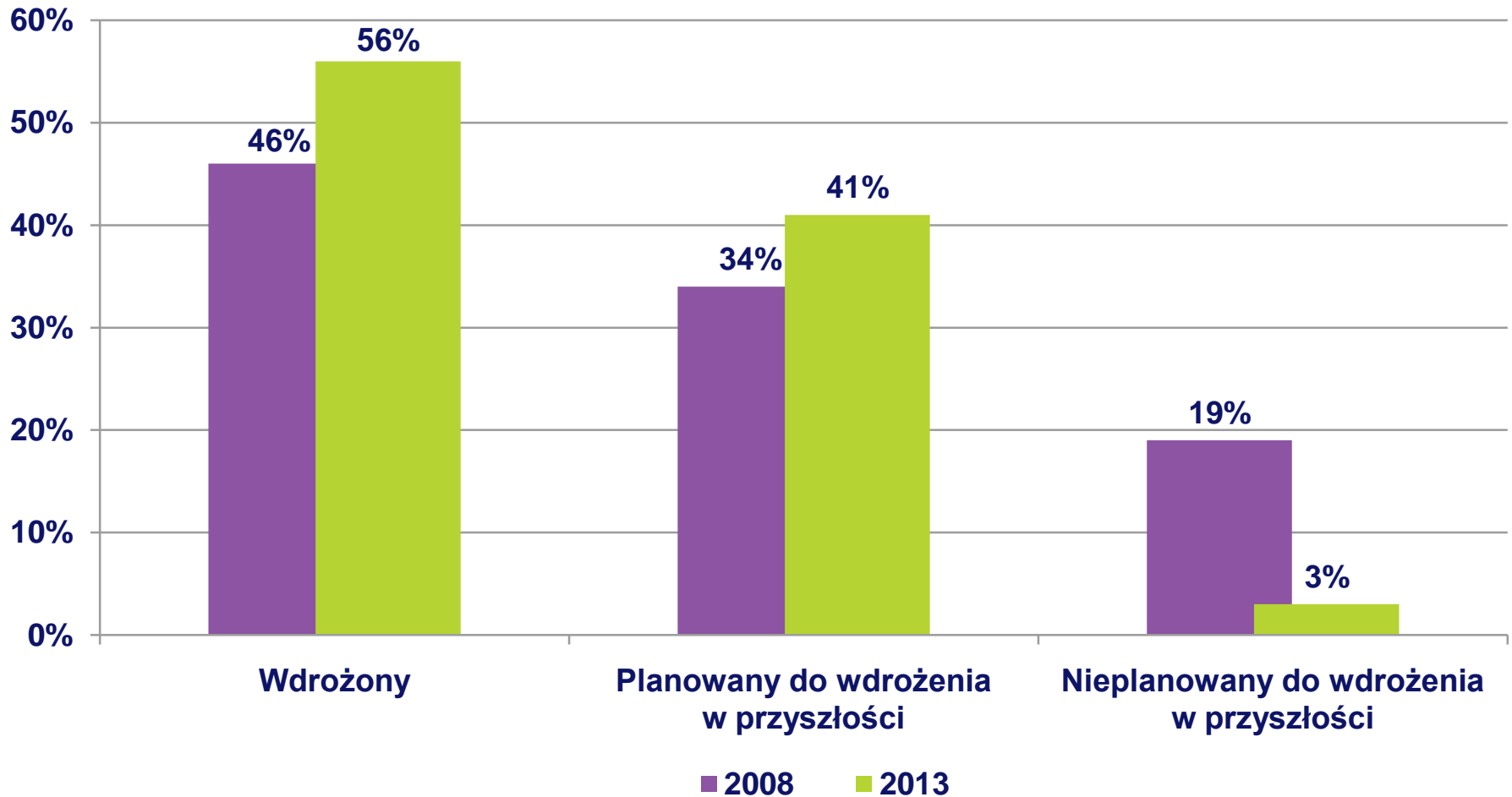
*badanie WMAC

Staż pracy = wyniki?

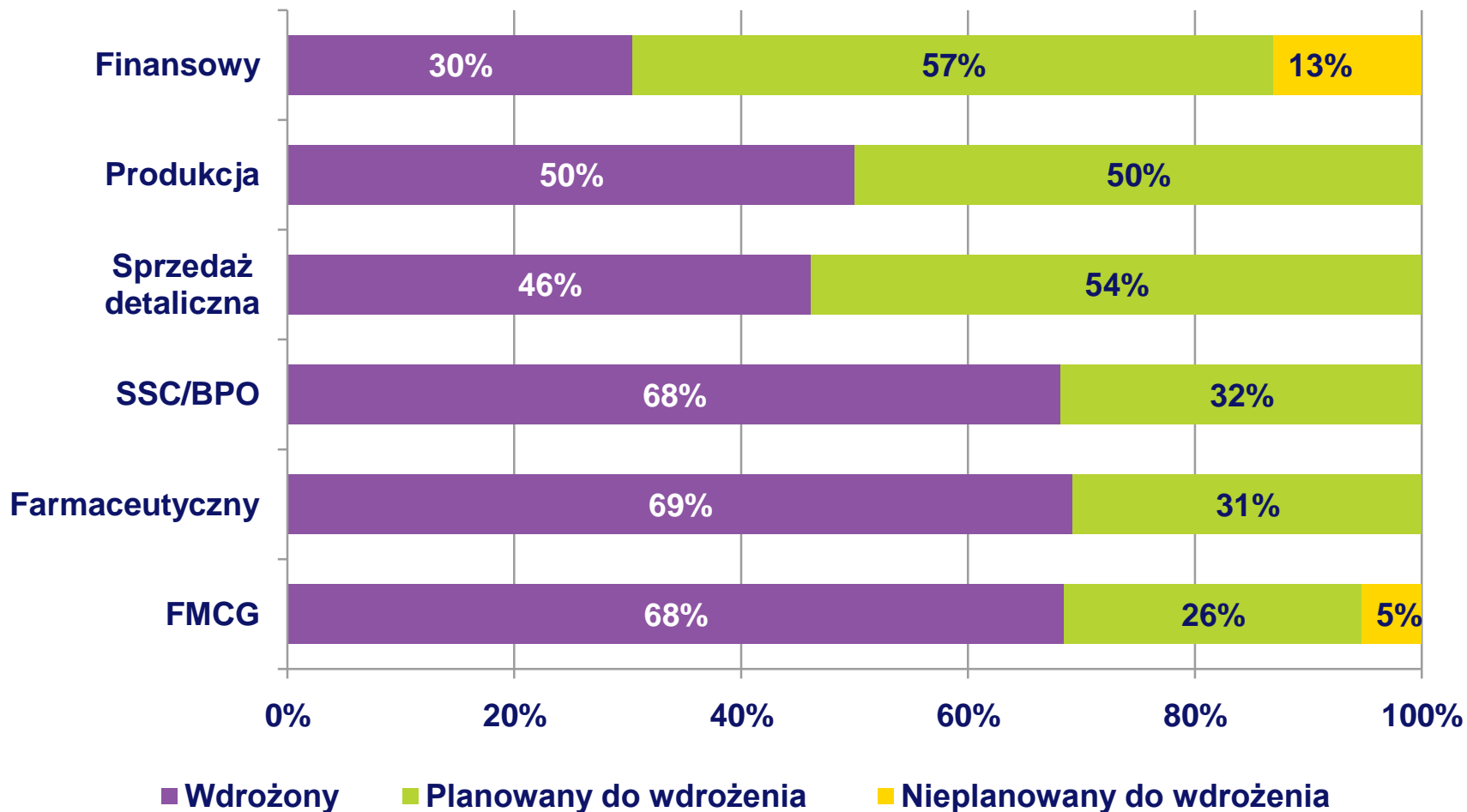


*badanie Best Companies for Leadership

Programy zarządzania Talentami – na ile popularne w Polsce?



Jak daleko jesteśmy?



OD CZEGO ZACZAĆ?



Od strategii do ludzi

5

Jak utrzymać i wynagradzać Talenty?

6

W jaki sposób najlepiej awansować i zatrudniać Talenty?

4

Jak rozwijamy swoje talenty?

3

W jaki sposób najlepiej wybierać Talenty?

2

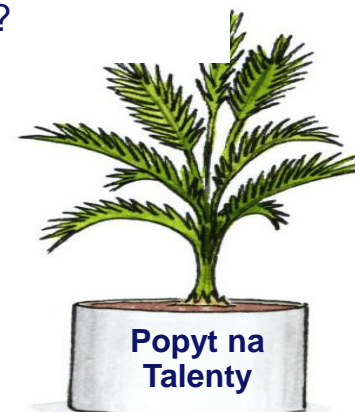
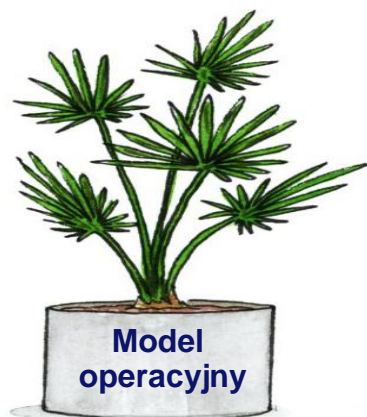
W jaki sposób podnieść atrakcyjność jako pracodawca?

1

Jakiego rodzaju talentów potrzebujemy?

0

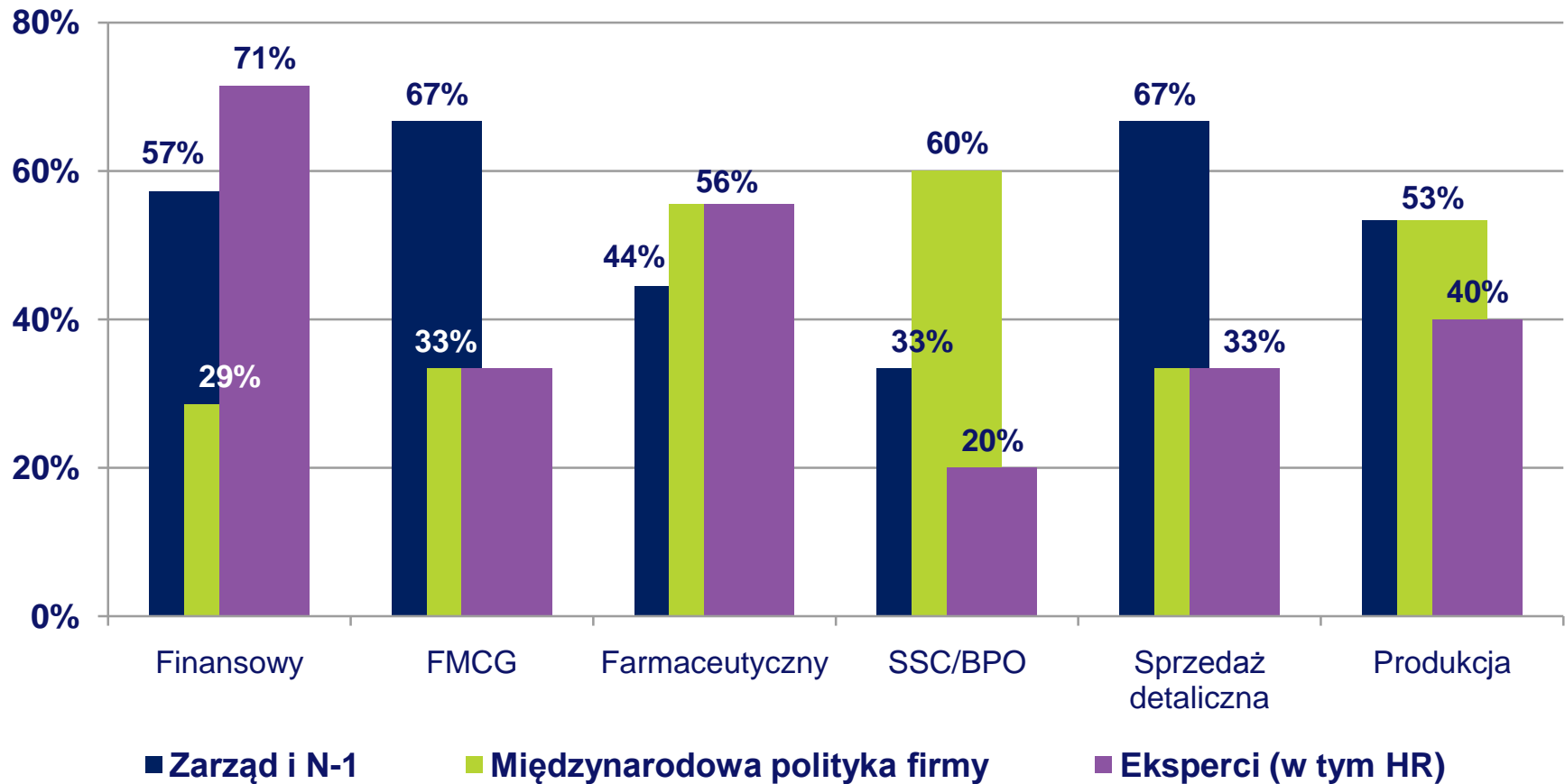
Jak określamy potrzeby w obszarze talentów?



„Getting the right people into the right jobs is a lot more important than developing a strategy.“

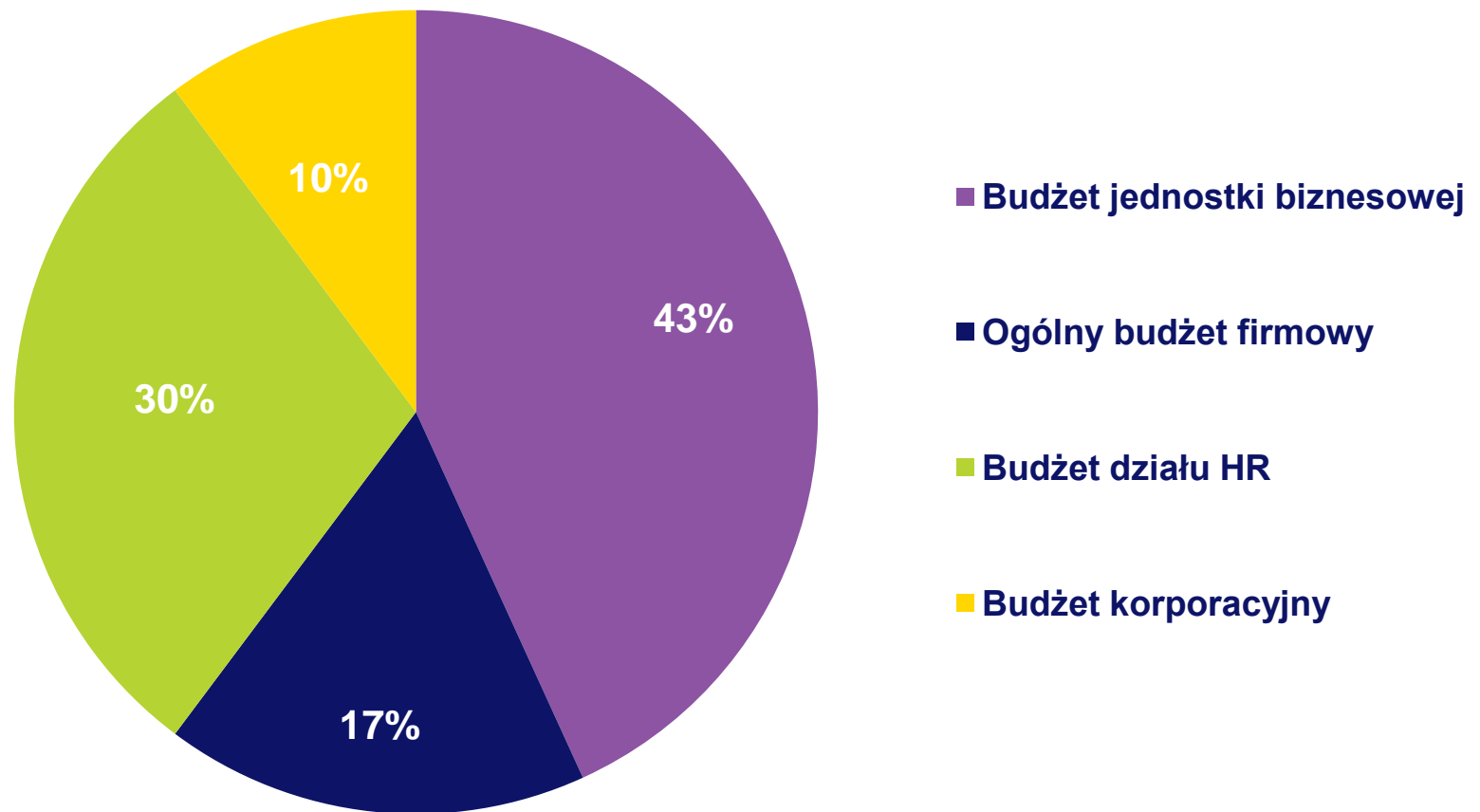
Jack Welch

Kto decyduje?

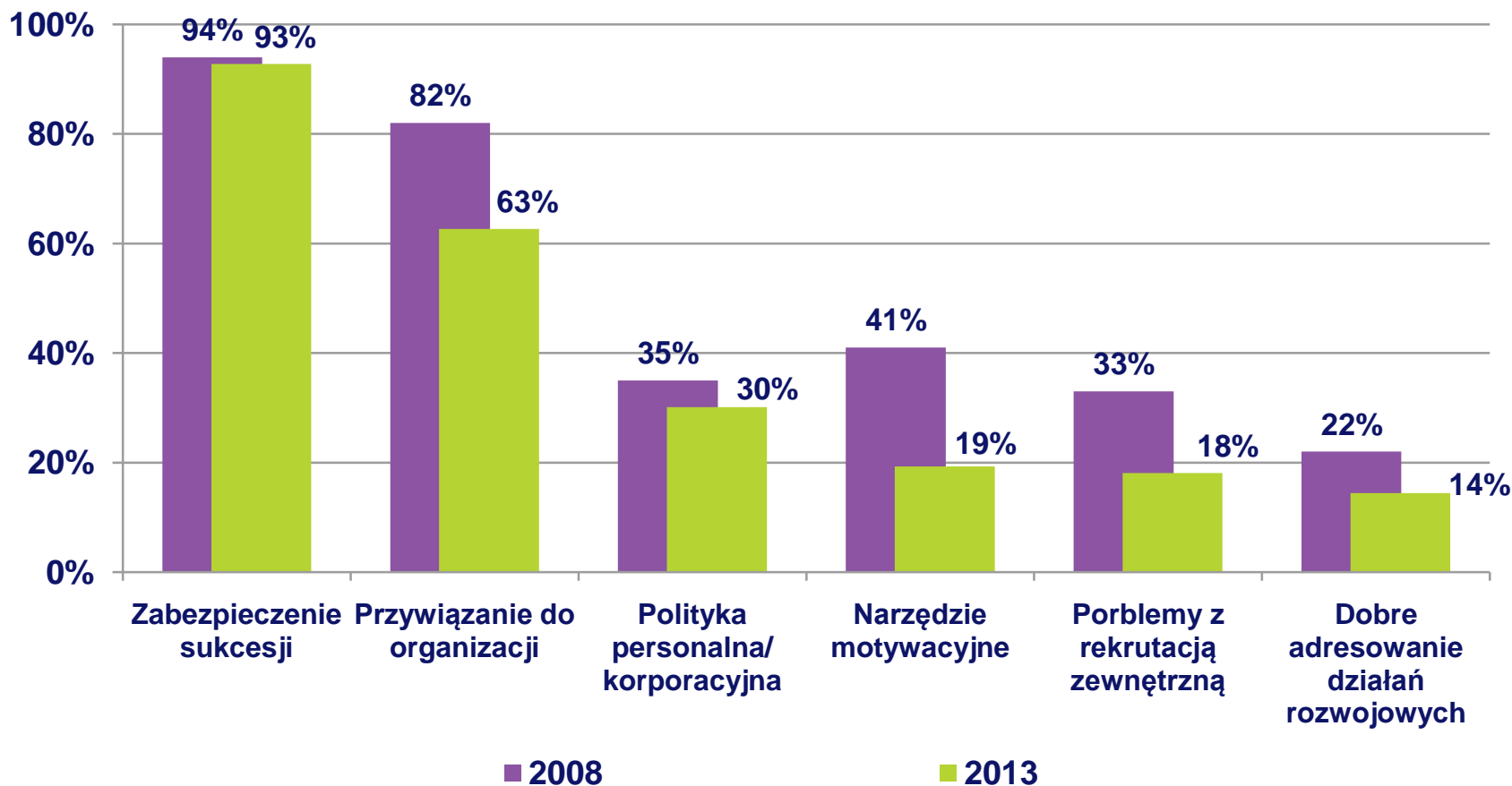


0 Jak określamy potrzeby w obszarze talentów?

A kto płaci?

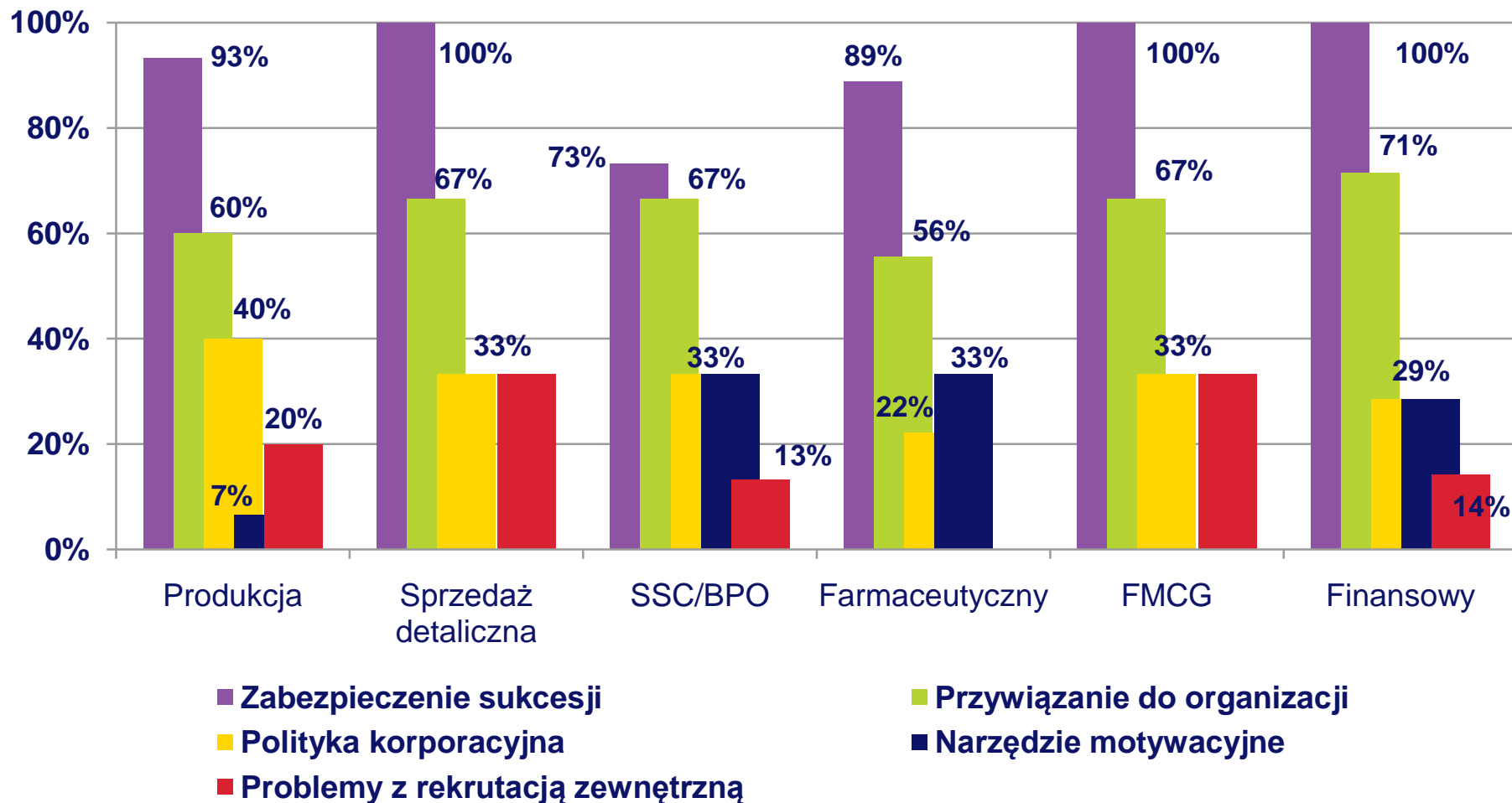


Jakie mamy cele?



0 Jak określamy potrzeby w obszarze talentów?

Jakie mamy cele?



0 Jak określamy potrzeby w obszarze talentów?

Talent, to znaczy kto?

87%

Duży potencjał rozwojowy

59%

Wysoki poziom kompetencji

59%

Ponadprzeciętne wyniki na stanowisku

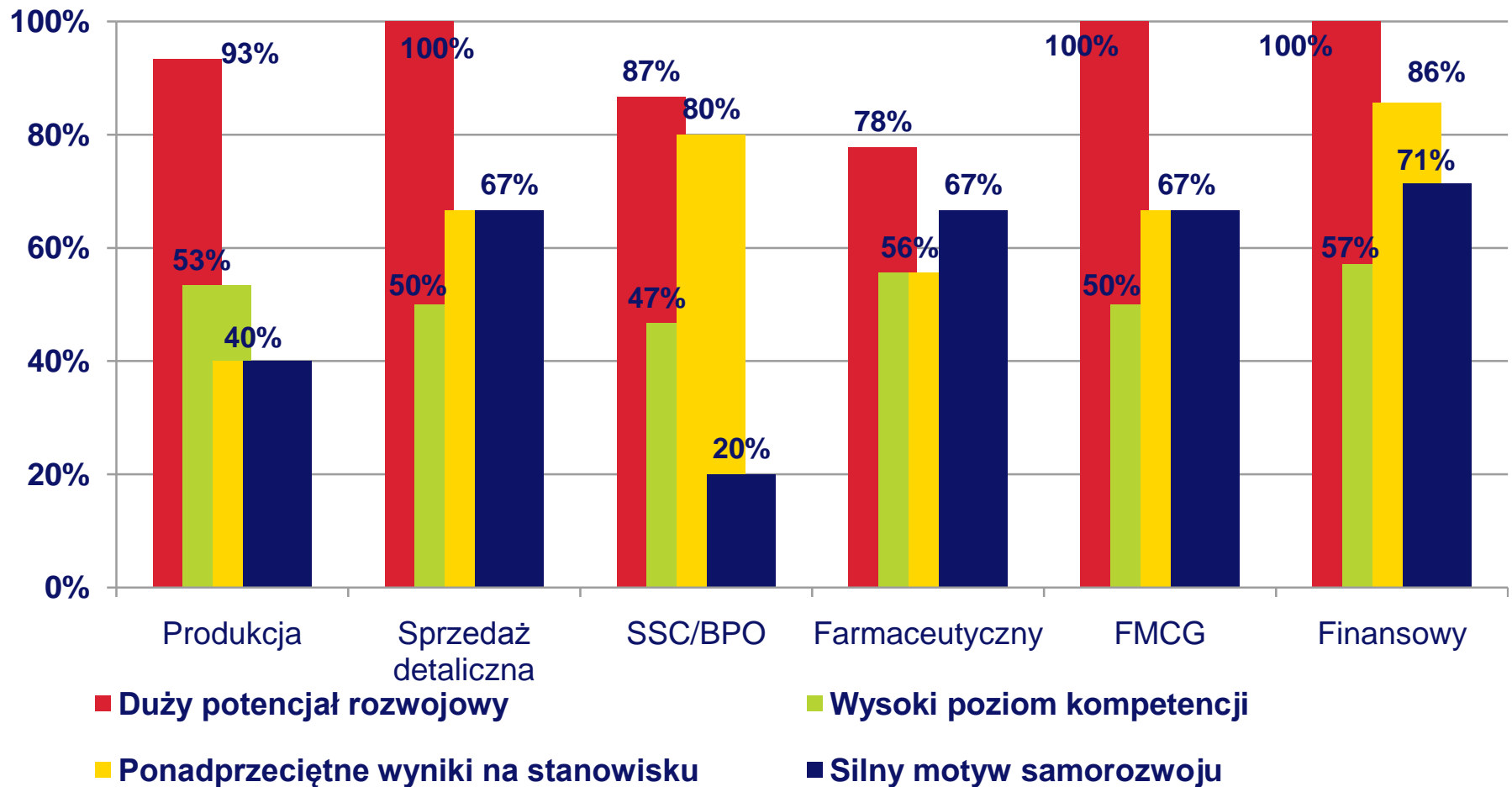
47%

Silny motyw samorozwojowy

43%

Kluczowe znaczenie dla biznesu

Talent, to znaczy kto?



Potencjał według Hay Group

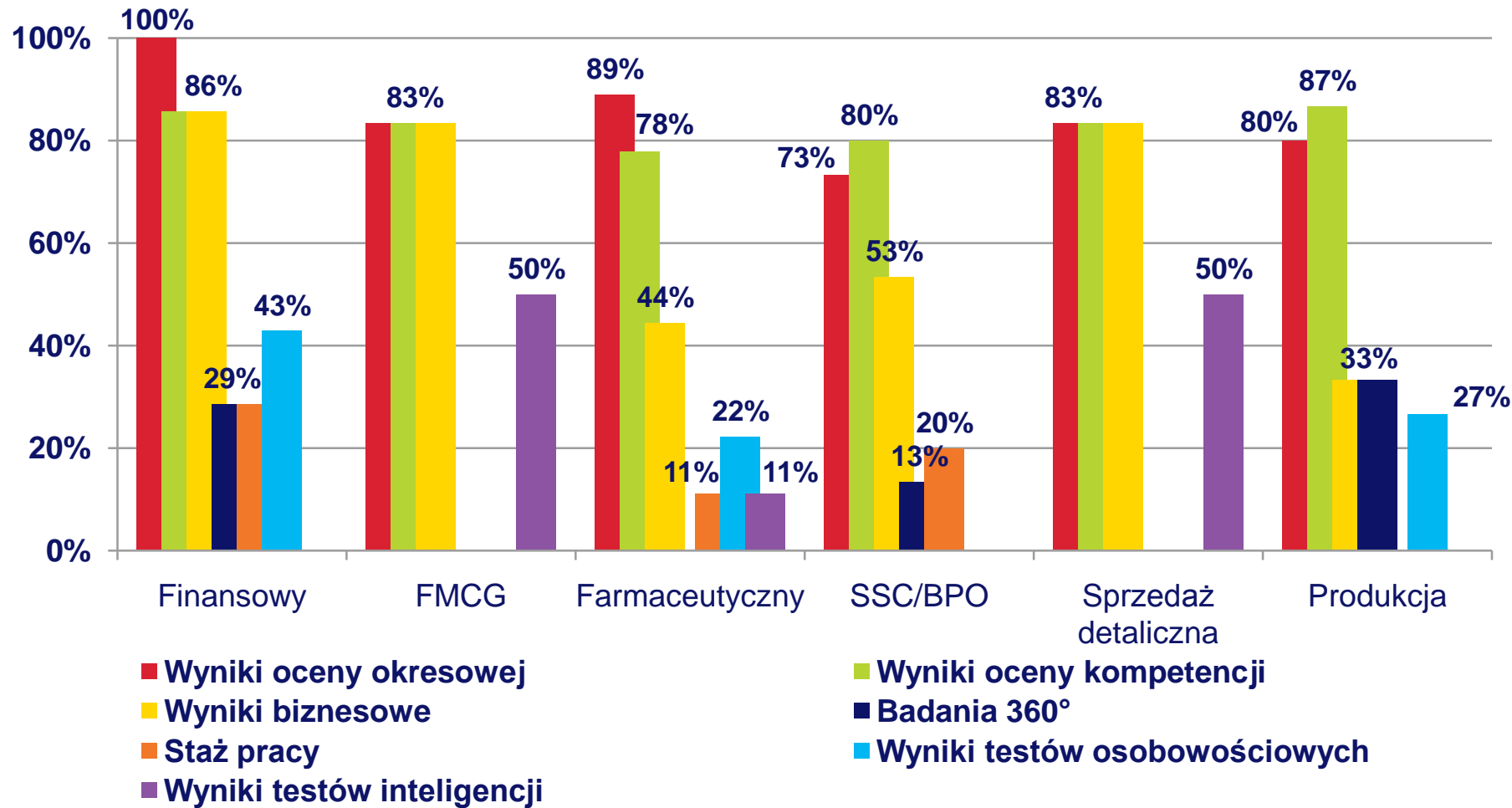


Czy mamy właściwe narzędzia?

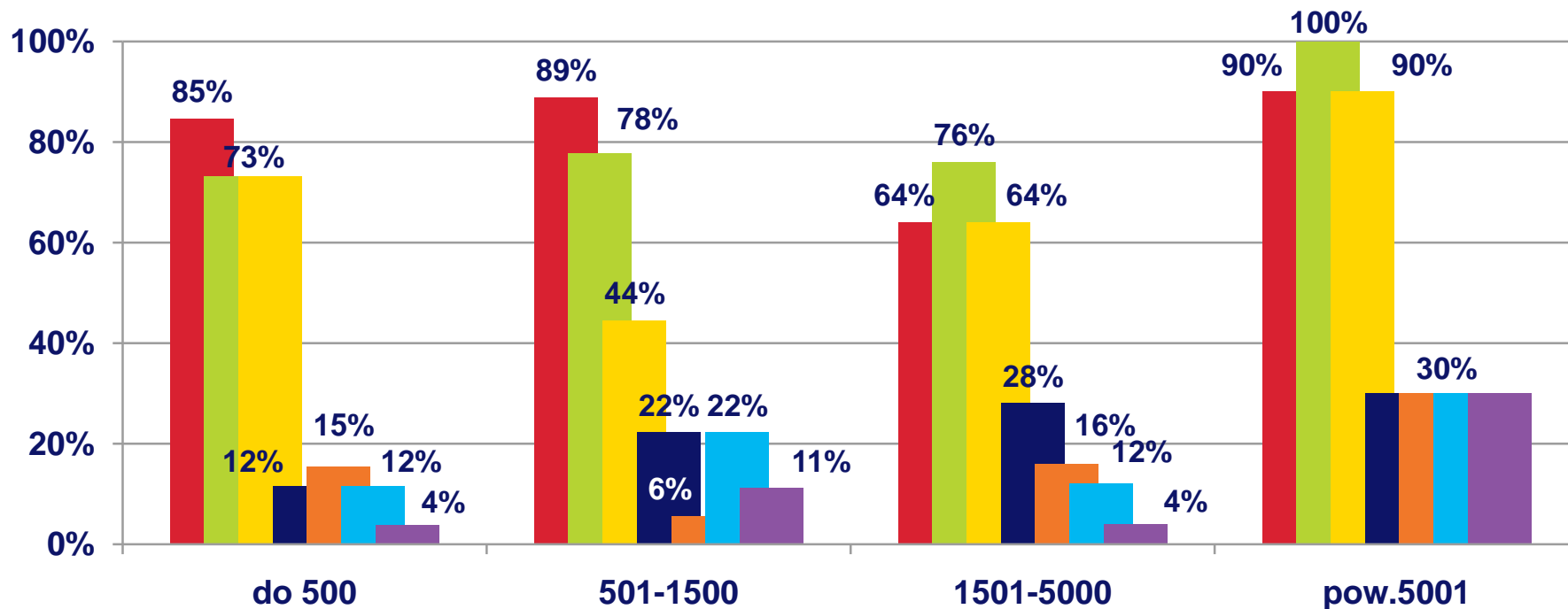
Co decyduje o wyborze Talentu?

Ocena okresowa (81%)	Kompetencje, wyniki
Wyniki oceny kompetencji (80%)	Kompetencje, potencjał
Wyniki biznesowe (65%)	Wyniki
Badanie 360° (22%)	Silny motyw samorozwojowy, kompetencje, potencjał
Staż pracy (17%)	Wola przetrwania i szczęście ;-)
Testy osobowościowe (16%)	Predyspozycje
Testy inteligencji (8%)	Potencjał (np. ekspercki)

Narzędzia



Narzędzia



- Wyniki oceny okresowej
- Wyniki biznesowe
- Staż pracy
- Wyniki testów inteligencji

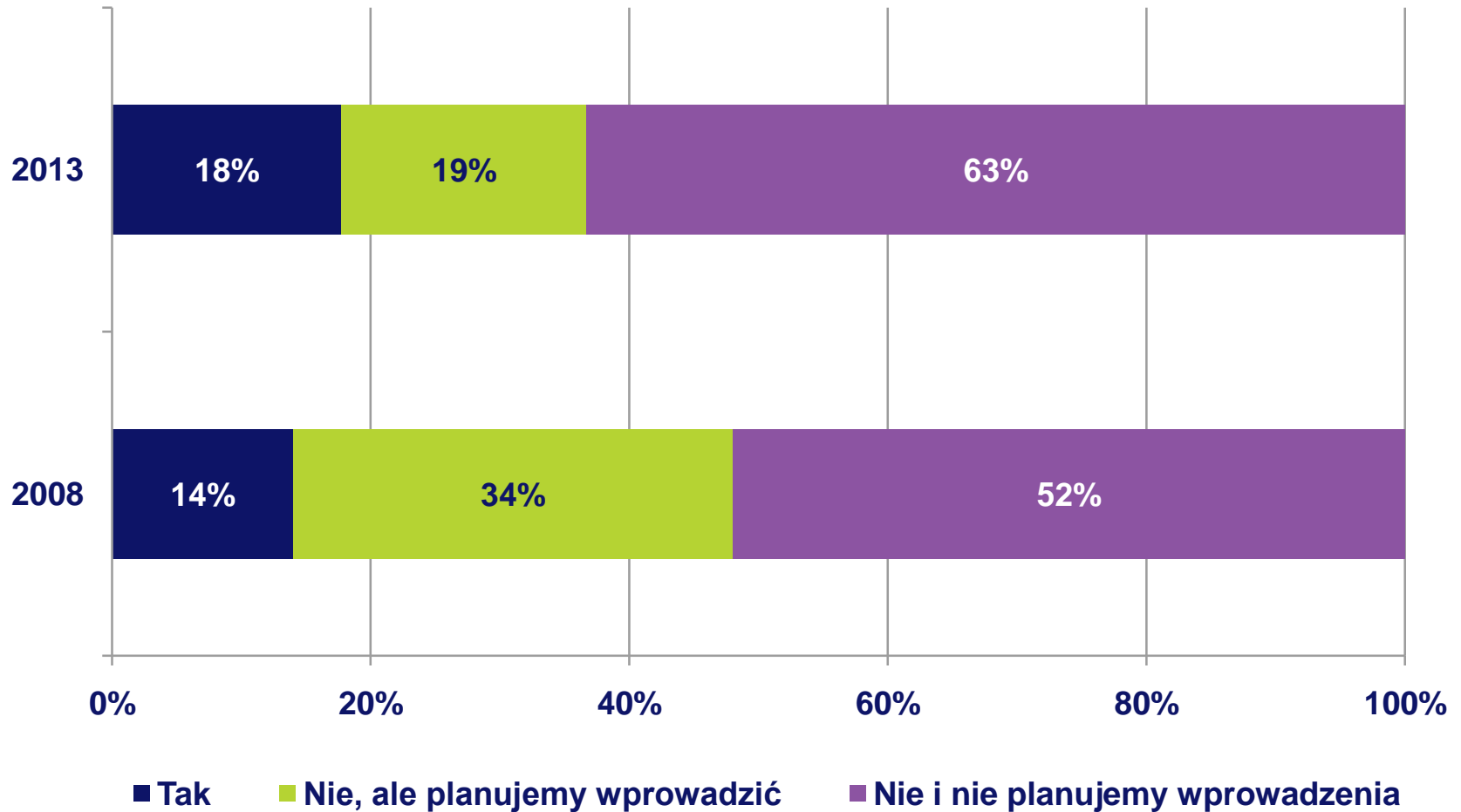
- Wyniki oceny kompetencji
- Badania 360°
- Wyniki testów osobowościowych

Rozwój

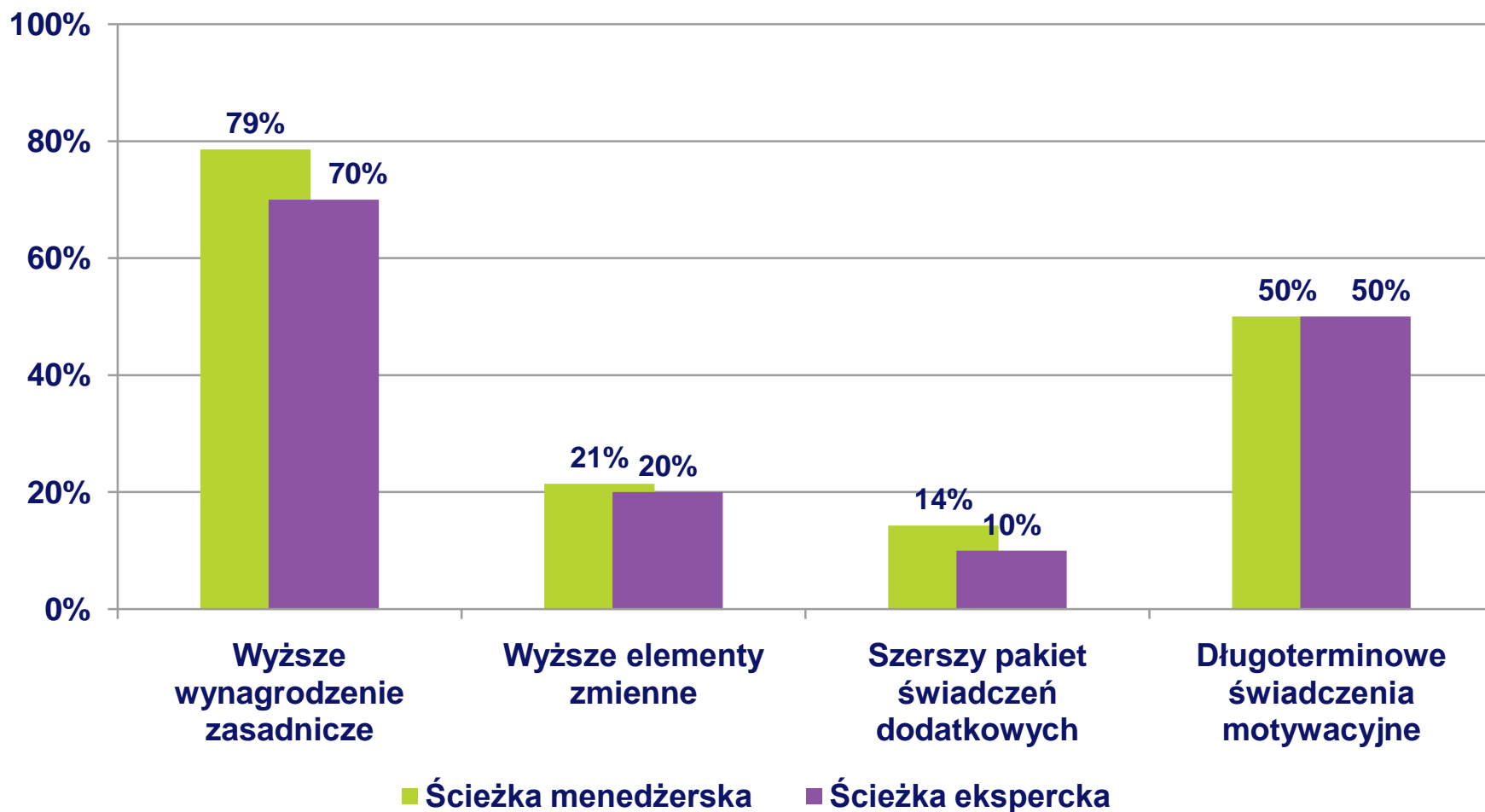


Elementy programów Talentowych	Ścieżka menadżerska	Ścieżka ekspercka
Finansowanie edukacji	61%	58%
Indywidualne szkolenia	83%	82%
Mentoring	75%	69%
Coaching	70%	54%
Rotacje na stanowiskach pracy	56%	54%
Projekty interdyscyplinarne	82%	75%
Projekty międzynarodowe	69%	63%

Wynagradzanie



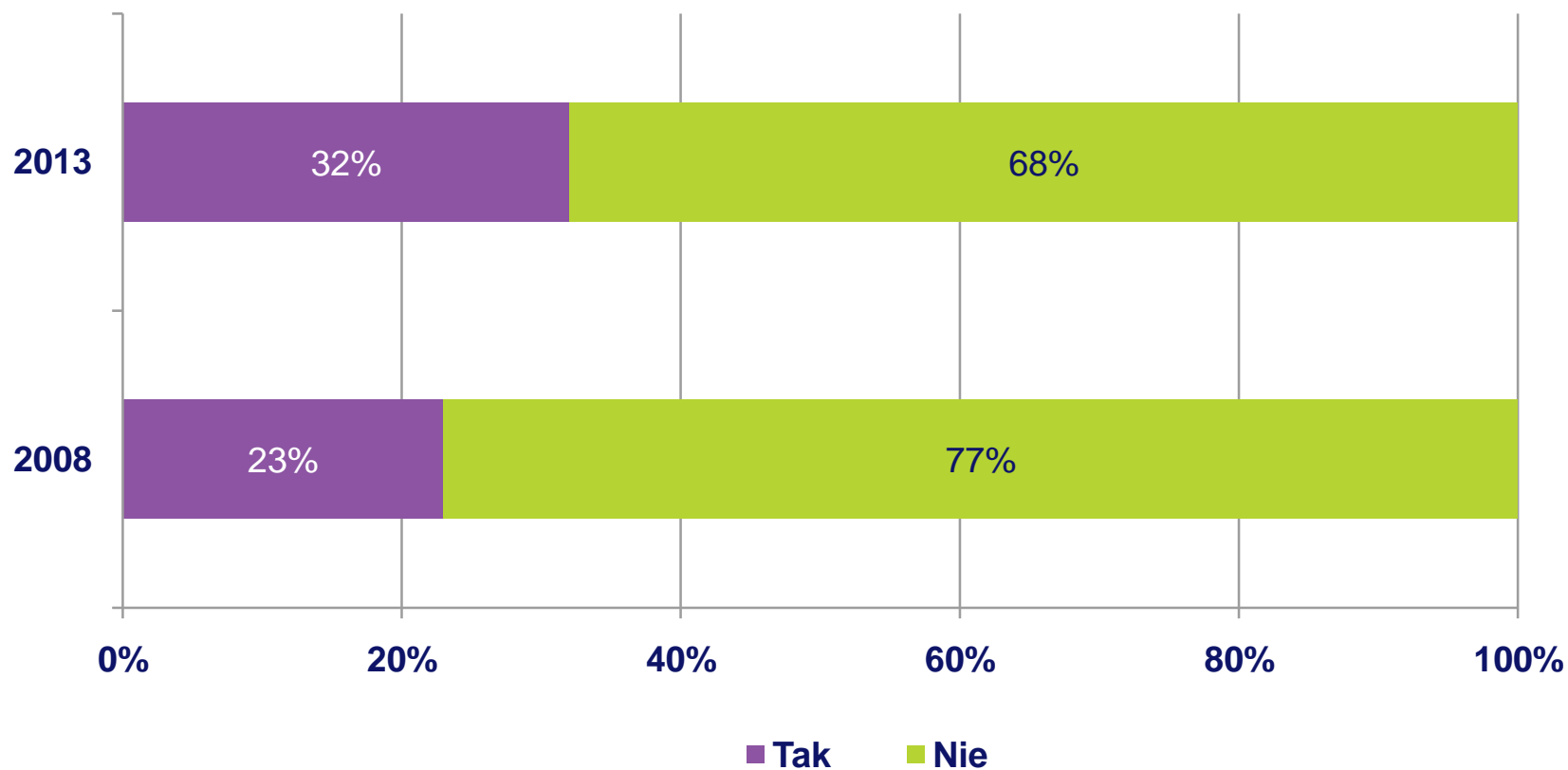
Wynagradzanie



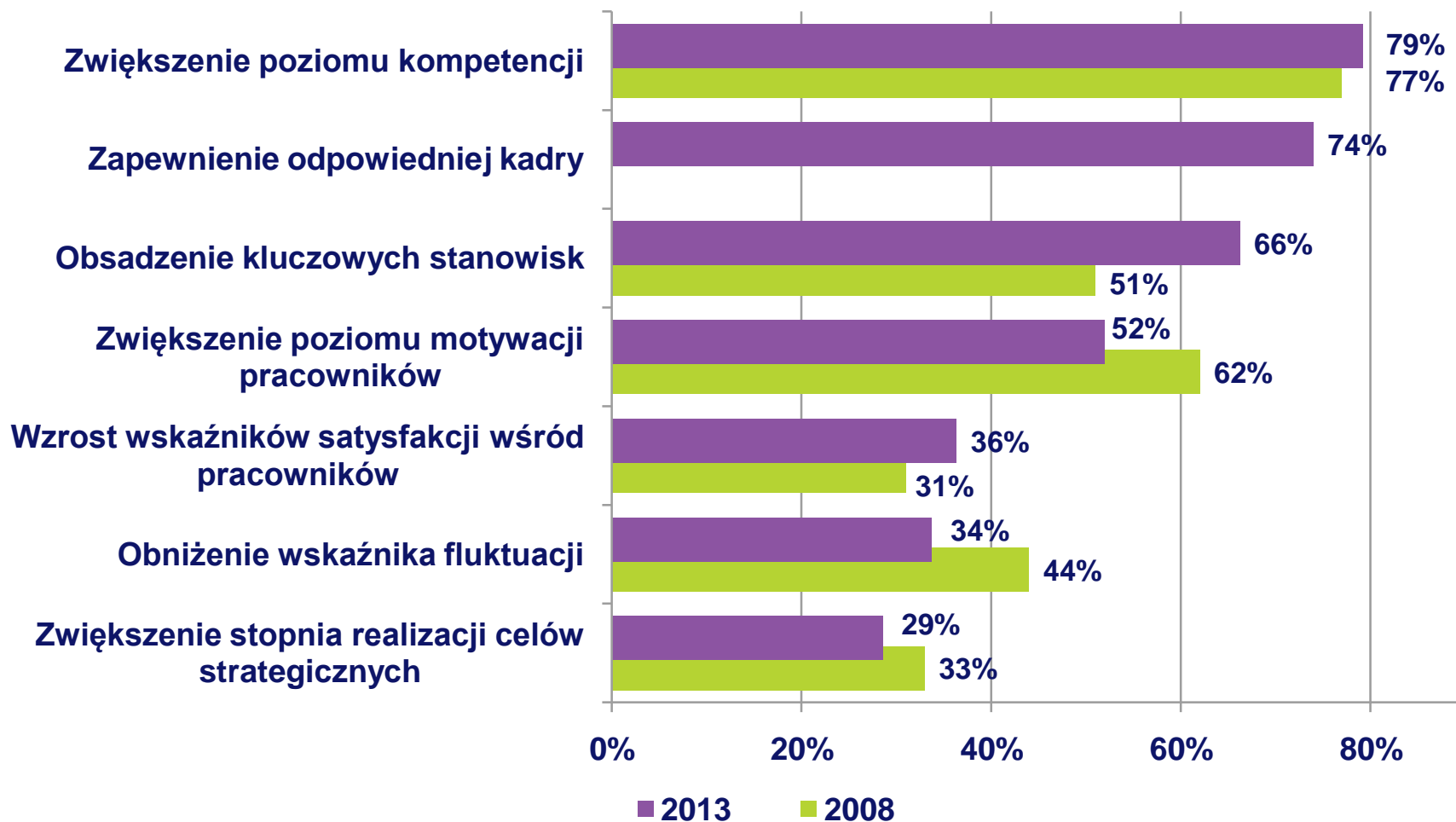
CZY TO WSZYSTKO DZIAŁA?



Czy działa? Czy sprawdzamy?



Jakie skutki obserwujemy?



Jak oceniamy skuteczność?



Skala – 7 max – zadowolająco

Jakie wyzwania ciągle przed nami?

65%

Zarządzanie oczekiwaniami ze strony Talentów

60%

Zagospodarowanie kadry talentowej w organizacji

40%

Efektywna komunikacja projektu

36%

Utrzymanie motywacji do rozwoju Talentów

35%

Jasne kryteria dostępu do programu

32%

Zatrzymanie w organizacji Talentów

13%

Uzyskanie zaangażowania zarządu

Jakie wyzwania ciągle przed nami? (Top)

Sektor finansowy	Zagospodarowanie kadry talentowej w organizacji (100%)
Sektor FMCG	Utrzymanie motywacji do rozwoju Talentów (100%)
Sektor farmaceutyczny	Zarządzanie oczekiwaniami Talentów (75%)
SSC/BPO	Zarządzanie oczekiwaniami Talentów (75%)
Sektor produkcyjny	Zarządzanie oczekiwaniami Talentów (86%)
Sprzedaż detaliczna	Utrzymanie motywacji do rozwoju Talentów (100%)

Dziękujemy!

Mirosława Kowalczyk

miroslawa.kowalczyk@haygroup.com

+48 609 500 443

Olga Szyszka

olga.szyszka@haygroup.com

+48 609 500 964