

Monika Kołakowska-Kowalska

HR Bussines Partner

Bożena Stanio

HR Bussines Partner

Zespół ds. zarządzania zasobami ludzkimi Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

Światowy Tydzień Przedsiębiorczości w Uniwersytecie Pedagogicznym im. KEN w Krakowie — spojrzenie HR na zarządzanie talentami

Streszczenie: W artykule przedstawiono pojęcie talentu, High Potentials (*HIPo*), programu Talent Management, *personal branding*, budowania własnej marki oraz ich wpływu na rozwój osobisty i zawodowy z punktu widzenia wyzwań rynkowych przyszłych pracowników. **Słowa kluczowe:** talent, High Potentials (*HIPo*), program Talent Management, *personal branding*, marka własna, zarządzanie kapitałem ludzkim/zasobami ludzkimi, Światowy Tydzień Przedsiębiorczości.

Światowy Tydzień Przedsiębiorczości organizowany jest od 2008 r. To rozwijający się projekt (<http://www.gew.co>), który angażuje partnerów z całego świata. W ramach tego wydarzenia w dniu 18 listopada 2020 r. odbyło się webinarium z zakresu **zarządzania talentami** i tematyki *personal branding*. Uczestnikami spotkania byli studenci Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica w Krakowie oraz Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Omówione podczas webinarium zagadnienia są szczególnie istotne dla młodych ludzi dopiero wchodzących na rynek pracy oraz myślenia w perspektywie rozwoju. W trakcie spotkania poruszono tematykę dbania o własny wizerunek w rozumieniu rozwijania kompetencji, mocnych stron istotnych z punktu widzenia wyzwań rynkowych przyszłych pracowników. Przedstawiono pojęcie *personal branding*, które można doskonalić i prezentować, jako możliwość rozwoju cech i umiejętności przedsiębiorczości z perspektywy budowania własnej marki. Omówiono także pojęcie talentów wg modelu Gallupa oraz grup osób o tzw. wysokim potencjale, High Potentials (*HIPo*).



Go to jest talent?
Czy i czym się wyróżniam?

W jaki sposób firmy poszukują,
i zarządzają talentami;
magiczne HIGH Potential –
kilka słów z życia HRowca.

Rozpoznaj swój talent i zadbaj
o markę własną.
„Markowanie” własną osobą –
wskazówki dotyczące budowania
marki własnej.

Praca warsztatowa.
Przykładowe narzędzia:
Macierz Identyfikacji Talentów,
Self – Assessment,
Arkusz rozwoju,
Wskaźniki talentów,
Indywidualna Mapa kariery.

Talenty zawsze są w cenie –
perspektywa studenta.
Burza mózgów.

Podsumowanie i zakończenie.

UNIwersYTET PEDAGOGICZNY
im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

75

*Bądź sobą, wszyscy inni
są już zajęci.*
– Oscar Wilde

Podczas webinarium wyjaśniono, iż talenty to naturalny potencjał, a przekłucie ich w mocne strony – obszar mistrzostwa osobistego, zależy jest tylko od konkretnej osoby.

Wyjaśniono, iż badanie talentów można wykonać za pomocą CliftonStrengths, dawniej StrengthsFinder na stronach Centrum Gallupa. Test można wykonać po polsku. Do logowania potrzebny jest kod (dostępny z niektórymi publikacjami Instytutu Gallupa lub na stronach Gallup Strengths Center). Natomiast wzór na mocną stronę można znaleźć w książce Toma Rath'a „Strengths Finder 2.0”, gdzie została opisana w oparciu o przykłady osób, które odkryły talenty.

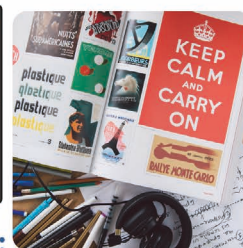
Cztery domeny trzydziestu czterech talentów



WYKONYWANIE (EXECUTING)
Dyscyplina – Discipline
Naprawianie – Restorative
Odpowiedzialność – Responsibility
Organizator – Arranger
Ukierunkowanie – Focus
Osiąganie – Achiever
Pryncypialność – Belief
Rozwaga – Deliberative
Bezstronność – Consistency

WPLYWANIE (INFLUENCING)
Czar – Woo
Dowodzenie – Command
Maksymalista – Maximizer
Komunikatywność – Communication
Poważanie – Significance
Wiara w siebie – Self
Aktywator – Activator
Rywalizacja – Competition

BUDOWANIE RELACJI (RELATIONSHIP BUILDING)
Elastyczność – Adaptability
Empatia – Empathy
Indywidualizacja – Individualization
Współzależność – Connectedness
Integrator – Incluser
Bliskość – Relator
Rozwijanie innych – Developer
Optymista – Positivity
Zgodność – Harmony



MYŚLENIE STRATEGICZNE (STRATEGIC THINKING)
Strateg – Strategic
Uczenie się – Learner
Wizjoner – Futuristic
Zbieranie – Input
Odkrywczość – Ideation
Analityk – Analytical
Intelekt – Intellection
Kontekst – Context

Zgodnie z aktualnymi trendami obowiązującymi na rynku, z punktu widzenia organizacji ważne jest poszukiwanie pracowników charakteryzujących się wysokim poziomem rozwoju kompetencji, które są kluczowe dla całej organizacji. Coraz częściej talent utożsamiany jest z pracownikiem, który ponadprzeciętnie przyczynia się do realizacji celów strategicznych organizacji, wyróżniającym się ponadprzeciętnym potencjałem do dalszego rozwoju.

Według badania Harvard Business School około 3 do 5% wszystkich pracowników w firmie ma „najwyższy potencjał”. Aby należeć do tej elitarnej grupy, trzeba posiadać pewne konkretne cechy, które zostały przedstawione podczas spotkania online.



15

o HIPOs

10 wyróżnionych cech

Jack Zenger oraz Joe Folkman zidentyfikowali wspólnie cechy, jakie wyróżniają osoby typu High Potential.

1. myślenie strategiczne,
2. umiejętność motywowania członków zespołu,
3. otwartość na współpracę,
4. koncentracja na wynikach,
5. dobra wiedza merytoryczna,
6. wysokie standardy etyczne i wartości,
7. wysoki poziom zdolności komunikowania się,
8. promowanie i akceptacja zmiany,
9. podejmowanie ryzyka i zachęcanie innych,
10. bycie wzorem do naśladowania.

Forbes 2014 r.

Dla coraz większej liczby organizacji oczywiste staje się to, iż budowanie przewagi konkurencyjnej uzależnione jest od tego, w jakim stopniu są one w stanie przyciągnąć i utrzymać utalentowanych pracowników. Jest to szczególnie istotne, gdy sukces budowany jest na innowacyjności i wiedzy. W organizacjach wprowadza się różne modele poszukiwania talentów, są one dopasowane do potrzeb danej organizacji. Wśród nich można wymienić efektywne programy zarządzania talentami oparte na zarządzaniu kompetencjami oraz budowanie programów rozwojowych.



okiem HRowca

Etapy Programu Talent Management:

1. Identyfikacja talentów
2. Działania rozwojowe
3. Rozmieszczenie uczestników w organizacji
4. Włączenie uczestników w procesy organizacyjne

kluczowe elementy programu
Talent Management

16

W trakcie webinarium przedstawiono poszczególne etapy programu Talent Management. Wyjaśniono, iż rozwijanie kompetencji pracowników poprzez wprowadzanie wyłącznie programów szkoleniowych bez przemyślanych działań, kompleksowego programu rozwojowo-wdrożeniowego, może powodować spadek zaangażowania i zniechęcenie pracowników. Aż 79% ankietowanych stwierdziło, że brak uznania był głównym powodem rezygnacji z pracy (badania Paula J. Zaka). Podkreślono, iż świadomie zaplanowany proces rozwoju może doprowadzić do sukcesu. Z perspektywy organizacji istnieje możliwość weryfikacji wykorzystania przyszłego potencjału i talentów już na poziomie rekrutacji. Zaakcentowano, iż budować pozycję zawodową możemy poprzez rozwój kompetencji (wiedzy, umiejętności, postaw). Rozwój wymaga zmierzenia się z naszymi możliwościami, ich doskonaleniem, lukami kompetencyjnymi, wyjściem poza strefę komfortu. Podczas spotkania online przedstawiono także zagadnienie *personal branding* – przemyślanego i dobrze zaplanowanego procesu zarządzania własnym wizerunkiem zawodowym oraz karierą, a także życiem osobistym. Podkreślono, iż kluczowymi wskaźnikami są m.in.: autentyczność, spójność oraz przydatność.

„Bez względu na to, ile mamy lat, jakie zajmujemy stanowisko i w jakiej branży pracujemy, wszyscy musimy sobie uświadomić, jak ważny jest branding. Jesteśmy dyrektorem generalnym własnych firm: Ja Sp. z o.o. (...). We współczesnym świecie biznesu naszym najważniejszym zadaniem jest promowanie marki «Ty». (...) Ty jesteś marką. To Ty kierujesz swoją marką... Musisz zacząć myśleć o sobie inaczej. Nie jesteś «pracownikiem», nie «należysz» do żadnej organizacji na stałe, nie określa Cię opis Twojego stanowiska, nie sprowadzasz się tylko do niego. (...) Stanowisko dyrektora generalnego firmy Ja Sp. z o.o. zobowiązuje Cię do rozwijania samego siebie, promowania siebie i podejmowania działań, które zapewnią Ci zainteresowanie rynku”.

Tom Peters „The Brand Called You”



Na zakończenie, jak również w celu podsumowania wiadomości omówionych podczas webinarium zorganizowany został quiz zamieszczony na platformie Wordwall.

HR view on talent management. A report from a webinar held during the Global Entrepreneurship Week

Abstract: The article presents and examines the meaning of talent, High Potentials (*HIPo*), Talent Management program, *personal branding* and the creation of successful brand building, as well as their impact on one's personal and professional development from the point of view of the market challenges of future employees. **Keywords:** talent, High Potentials (*HIPo*), Talent Management, personal branding, brand building, human resources management, Global Entrepreneurship Week.

