

OBSAH

ÚVOD	1
Cesta k úspěšnému rozvoji nadání	1
Klíčové zásady	2
Poznámka	4
 Kapitola 1	
CO JE TALENT?	5
Takže – kde začít?	5
Co je talent management?	6
Přemýšlejte o atraktivnější tváři firmy	7
Závěrem	10
 Kapitola 2	
STRATEGICKÁ ROLE LIDSKÝCH ZDROJŮ	13
Jaké funkce může HR efektivně zastávat?	16
Jak rozvíjet HR?	16
Závěrem	18
 Kapitola 3	
JAK SE STÁT ATRAKTIVNÍM ZAMĚSTNAVATELEM	25
Organizační brand model	27
Zaměstnavatelská značka (branding) v praxi	27
Naše vize/poslání/cíl	27
Naše hodnoty	28
Způsoby jednání, kompetence, pravidla	28
Vytvoření prostředí, v němž lidé chtějí pracovat	29
Partnerská spolupráce: progresivní způsob	29
Vyjadřování klíčového poselství	30
Spolupráce s konkurenty	31
Hodnotný výkon	31
Konfrontace a vývoj	31
Závěrem	32

Obsah

Kapitola 4

PODPORA NOVÝCH LÍDRŮ	37
Jak vedou nejlepší vedoucí?	37
Jaký vliv má styl vedení na udržení talentů?	39
Co může udělat HR pro rozvoj lídrů?	41
Rozvojový plán pro nové lídry	42
Závěrem	45

Kapitola 5

ZAJIŠTĚNÍ ORGANIZACE DO BUDOUCNA: „BOJ O TALENTY“	49
Boj o talent	50
Jak tedy zajistíte podnik do budoucna?	51
Jak to provést	52
1. Shoda jednotlivce a organizace	52
2. Shoda, ale nutnost rozvoje	52
3. Neshoda	53
Závěrem	53

Kapitola 6

TALENTOVANÍ LIDÉ: CO JE MOTIVUJE A POHÁNÍ?	59
Jak získáte srdce a mysl nadaných lidí?	59
Seďm inteligencí	61
Jak může pomoci HR motivovat nadané lidi?	67
Příspěvní na základě vlastního úsudku	70
Závěrem	73

Kapitola 7

JAK VYTVOŘIT SPRÁVNÉ PROSTŘEDÍ PRO ROZKVĚT TALENTU	77
Co víme o nadaných lidech?	77
Co potřebují?	78
V jakých podmínkách nadaní lidé vzkvétají?	78
Jak se talentovaní lidé nejraději učí?	79
Jak udělat z učení skutečný zážitek	80
Udělat zkušenost	81
Srovnávání zkušeností...	81
Teoretizování o tom, co se stalo a proč, pak vysvětlování možností a alternativ	81
Plánování, co udělat příště jinak	81
Činorodí	81
Vnímaví	82
Teoretici	82

Pragmatici	82
Jak jsou talentovaní lidé rádi řízeni?	84
Tvorba rozvojového plánu pro nadané	87
Závěrem	90

Kapitola 8

BUDOVNÍ TALENT POOLU **95**

Talent a zaměstnatelnost	95
Rostoucí talent	95
Koho se to týká a kdy?	95
Řízení realizace procesu rozvoje talentu	98
Role liniového manažera	98
Vytvoření prostředí pro koučování	98
Vytvořte prostředí, v němž lidé chtějí pracovat	99
Pochopte význam zaměstnaneckých závazků	99
Dejte lidský rozvoj co nejvýš na seznam podnikového jednání	100
Dbejte na jasnou formulaci požadavků a stanovování cílů	100
Školte liniové manažery v koučování	101
Využijte technologie a flexibilitu k podpoře aktivity	101
Buďte otevření posuzování a činitelům úspěchu	101
Vytvořte systém odměn a uznání, který nebude založen jen na financích	101
Naplňujte představy zákazníků; budujte vztahy s dodavateli, investory a okolím	102
Jak dobře řídíte své talenty?	102
Závěrem	103
Jak přitahujete, najímáte a udržujete nadané lidi?	104

Kapitola 9

JAK ROZVÍJET „THOUGHT LEADERSHIP“ **109**

KNOWLEDGE MANAGEMENT	110
Co sebou nese být znalostním vedoucím?	110
A co originální myšlení?	111
Kdy nastává vhodný čas pro sdělení myšlenek ostatním?	111
Jak dosáhnete vedení založeného na znalostech?	112
Jak vyvíjet myšlenky	114
Klíčové činnosti vedoucí k vedení založenému na znalostech	114
Jaký význam má vedení založené na znalostech pro HR?	115
Závěrem	116

Kapitola 10

BUDOUCNOST ROZVOJE TALENTŮ **117**

Jaké budoucí trendy čekají rozvoj talentu?	118
Nové pracovní styly	118

Obsah

Souhrn rad, získaných z příkladů našich případových studií:	119
Imagine (Představte si...)	120

Kapitola 11

TALENT OČIMA ODBORNÍKŮ	123
Peter Honey	123
Caitlin Hammond	125
Clayton Glen	128
Dennis Preston	130
David Parks	132

Kapitola 12

VÝCHODISKA NAŠEHO VÝZKUMU	135
Jak vést individualisty – dotazník	136
Dotazník ohledně talentu (pro jednotlivce)	136
Dotazník ohledně talent managementu (pro organizace)	137

REJSTRÍK	139
-----------------	------------