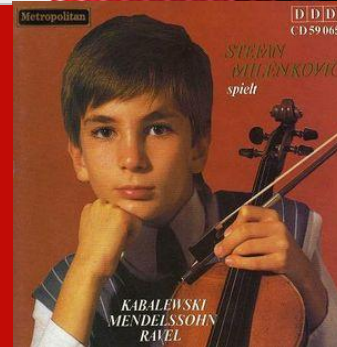


Upravljanje talentima u organizaciji



Predavač:
Irena Tešić

**Šta za vas znači talenat?
Kako znamo da je neko
talentovan?**



“Opšte je pravilo da čovek delom duguje onome sa čim se rađa, ali postaje ono što sam od sebe napravi” – Aleksandar Grejm Bel

- **Reč talenat**

Grčkog porekla i potiče od reči **talanton**, što je u staroj grčkoj bila oznaka za novčanu jedinicu od 55 funti, odnosno 26 kilograma srebra. Predstavljao je najveću novčanu vrednost kod helena 6.000 denariusu, s obzirom da je prosečna radna dnevnicu iznosila jedan denarius, talenat je vredeo dvadeset godina rada običnog čoveka. Biti talentovan znači posedovati ogromno bogatstvo.

- **Šta je talenat?**

Zbir sposobnosti, nadarenosti, veština, dok je u organizaciji to sposobnost da se određeni posao obavi brže, lakše i bolje nego posao na kom je zaposleni trenutno raspoređen.



Talenti u organizaciji

- Talenat označava razvijenu **područno** specifičnu darovitost. Područja talenta mogu biti školska (akademska), umetnička, sportska, tehnološka....i još?
- Talente u organizaciji čine pojedinci koji unapređuju kompaniju - kroz neposredan doprinos svojim rezultatima rada, ili na duže staze - ispoljavanjem najvišeg nivoa potencijala koji utiče na dalji prosperitet kompanije ili sektora u kome rade



Talentovani zaposleni

- U odnosu na druge, talentovani zaposleni brže lakše i bolje rešavaju pojedine složene probleme što ih čini nadprosečnim
- Unapređuju ne samo obavljanje radnih zadataka, već i rad same kompanije. U zavisnosti od toga koja delatnost je u pitanju, zaposleni svojim talentom može unaprediti rad, uvećati prihode ili poboljšati imidž firme u javnosti.
- Osobine koje podstiču razvoj talenta:
 - **otvorenost prema novom iskustvu**
 - **pozitivna slika o sebi**
 - **autonomija**
 - **otpornost na stres**



Kako ispoljavate vaše talente?

- Karakteristike u pojedinim grupama osobina ocenite od 1 do 4.
- Pritom najboljem opisu svoje ličnosti dajte 4, a najlošijem 1.
- Ocenjujete sve nabrojane osobine!

Oduševljava se --- O	Susretljiv --- R	Nadahnut --O
Rešen --- I	Razuman --- A	Strpljiv --- R
Pažljiv --- A	Komunikativan --- O	Uporan --- I
Veran --- R	Voli izazove --- I	Tačan ---A



Kako ispoljavate vaše talente?

- Karakteristike u pojedinim grupama osobina ocenite od 1 do 4.
- Pritom najboljem opisu svoje ličnosti dajte 4, a najlošijem 1.
- Ocenjujete sve nabrojane osobine!

Rervervisan --- A	Kompetitivan --- I	Neposredan --- I
Otvoren --- O	Pomirljiv --- R	Veseo --- O
Dobročudan --- R	Ugodan --- O	Diplomata --- A
Nemiran --- I	Temeljan --- A	Taktičan --- R



Kako ispoljavate vaše talente?

- Karakteristike u pojedinim grupama osobina ocenite od 1 do 4.
- Pritom najboljem opisu svoje ličnosti dajte 4, a najlošijem 1.
- Ocenjujete sve nabrojane osobine!

Odlučan --- I

Taktičan --- A

Ispunjen --- R

Zaigran --- O

Dominantan --- A

Srdačan --- O

Susretljiv --- R

Tvrdoглав --- I



Kako ispoljavate vaše talente?



- Karakteristike u pojedinim grupama osobina ocenite od 1 do 4.
- Pritom najboljem opisu svoje ličnosti dajte 4, a najlošijem 1.
- Ocenjujete sve nabrojane osobine!

Prizemljen --- R

Ljubazan --- O

Komunikativan --- O

Agresivan --- I

Zahtjevan --- I

Logičar --- A

Pažljiv --- A

Opušten --- R

Kako ispoljavate vaše talente?

Zbrojite bodove iz svih podgrupa i ukoliko imate

Najviše ***I - Inicijator***

Najviše ***O - Optimista***

Najviše ***R - Realista***

Najviše ***A - Analitičar***





REALISTA

INICIJATOR

*Uloge u kojima
najbolje ispoljavate
svoj talenat*

OPTIMISTA

ANALITIČAR



INICIJATOR

- Ovakav tip ljudi rado pobeđuje, zahtevan je i energičan. Pobeđuje otpor kako bi postigao rezultate.
- Promenu vidi kao izazov.
- Preuzima inicijativu u svoje ruke i bori se sa konkurencijom.
- Veoma je odlučan u postizanju svojih ciljeva, a često ima “kratak fitilj”.
- Voli da ima kontrolu i da „se pita“. Često dolazi do ključnih rešenja.
- Dobro rešavaju probleme.
- Spremni su za brzo donošenje odluka i vodstvo.
- Praktični su.
- Često postavljaju previsoke zahteve prema okolini i žele previše stvari istovremeno.
- Jako se dobro dopunjavaju kada rade u timu sa realistima.



OPTIMISTA

- Ovakav tip ljudi je entuzijastičan, srdačan i optimističan.
- Rado pokreću okolinu snagom svog verbalnog uveravanja i neverbalnog šarma.
- Često inspirišu članove tima za postizanje zajedničkih ciljeva.
- Socijalni kontakt za njih je vrlo važan. Ne voli da rade sami.
- Postupaju spontano, energično i ne vole biti pod kontrolom.
- Često su u središtu pažnje i kreiraju motivišuću atmosferu.
- Lako sklapaju prijateljstva i odlično rade u grupi.
- Znaju biti impulsivni i osećajni pri donošenju odluka.
- Imaju potrebu da ih drugi prihvate onakvim kakvi jesu.



REALISTA

- Oni su strpljivi, pažljivi, korisni i pouzdani ljudi.
- Često su jako dobri planeri.
- Njihova pažnja prema ostalima najviše dolazi do izražaja u stabilnom radnom okruženju.
- Najveće uspehe postižu u opuštenoj i prijateljskoj atmosferi.
- Tempo rada im je lagan, pun pažnje za svakoga, ali konstantan.
- Ne vole da budu u centru pažnje ako ne moraju.
- Stabilni su i pouzdani saradnici na poslu.
- Mogu se jako dobro fokusirati na problem, znaju da slušaju i veoma su strpljivi.
- Budući da najradije žive u harmoniji i skladu, obično su posrednici u konfliktnim situacijama u timu. Na njih uvek možete računati.
- Teško se nose sa promenama, a imaju teškoća i sa rokovima jer ne vole biti pod pritiskom.
- Mogu ponekada biti neodlučni.
- Vole da ih drugi povedu, a oni da doprinose dobrim idejama.



ANALITIČAR

- Tačni su, dobro organizovani, drugi ih vide kao perfekcionista.
- Odlično se snalaze u poslovnom okruženju.
- Odluke donose nakon opširnog istraživanja i promišljanja.
- Nekada ih njihovi previski zahtevi usporavaju
- U nepoznatom okruženju su oprezni i treba im vremena da „se otvore”
- Brinu se za najsitnije pojedinosti kako bi kvalitet obavljenog posla podigli na viši nivo.
- Druge oduševljavaju logičnim rešenjima potkrijepljenim argumentima.
- U želji za što boljim kvalitetom ponekada mogu da imaju teškoća sa dovršavanjem započetih projekata u roku.
- Treba ih ohrabrivati jer se nekada boje pogrešnih koraka.



Šta vas motiviše?





Koje su vaše profesionalne potrebe?

	<i>Baby boomers (1946 - 1964)</i>	<i>Generacija X (1965 - 1980)</i>	<i>Generacija Y (1981 - 2000)</i>
<i>Odnos prema radu</i>	<i>Žive da bi radili</i>	<i>Posao = ugovor</i>	<i>Rade da bi živeli</i>
<i>Očekivanja karijere</i>	<i>Kompanija udružuje o mojoj karijeri</i>	<i>Razgovarajmo!</i>	<i>Ja upravljam svojom karijerom</i>
<i>Očekivanja učenja</i>	<i>Tradicionalno učenje</i>	<i>Integrisane tehnologije</i>	<i>Individualno učenje</i>

Radni učinak



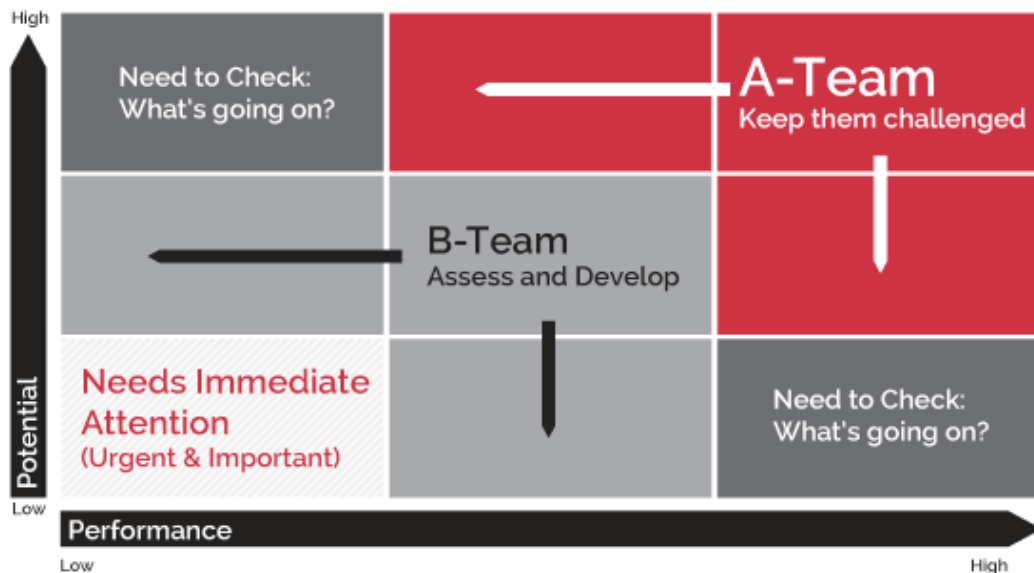


Radni učinak

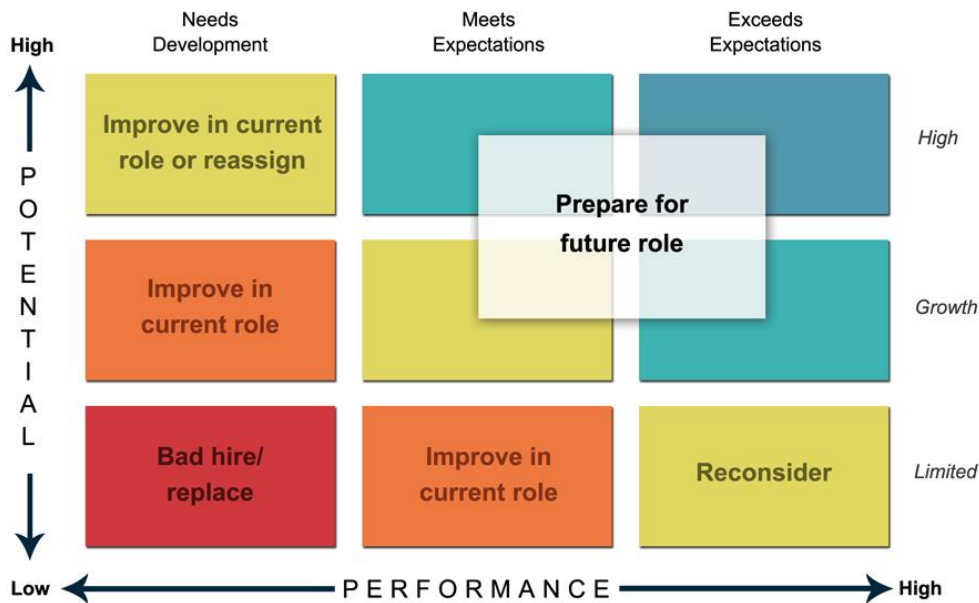
*predispozicija + trening = **veština***

*veština + motivacija za njenu primenu = **učinak***

Potential Vs. Performance Matrix



Matrica potencijala



- talenti su oni zaposleni koji se ističu po tome što efikasno rešavaju probleme i brzo se prilagođavaju promenama.
- Ambiciozni su, vredni, inovativni, motivisani da konstatno uče i u svom radu nadmašuju očekivane rezultate.
- Nova znanja usvajaju brže i lakše od drugih, izuzetno su posvećeni poslu i lako se uklapaju u svaki tim.



Proces upravljanja talentima

• Upravljanje talentima je proces koji omogućava kompaniji da ima zaposlene sa pravim veštinama, na pravom mestu i u pravo vreme.

Ovaj zadatak pred odeljenje ljudskih resursa postavlja nekoliko pitanja:

- kako privući najbolje i najtalentovanije zaposlene
- kako prepoznati potencijal
- kako razviti potencijal do maksimuma
- kako uskladiti potencijal pojedinca sa ciljevima kompanije i formirati korporativnu kulturu u kojoj svaki zaposleni oseća da njegove performanse konstantno utiču na kompanijske ciljeve.



Zašto su nam važni talenti?



- **Značaj „talentovanih“ zaposlenih** koji spadaju u ovu kategoriju je pitanje od posebnog značaja za odeljenje ljudskih resursa koje se bavim razvojem, nagrađivanjem i zadržavanjem talenata.
- Čitav proces od regrutacije i selekcije, do zadržavanja i nagrađivanja kadrova, je od velikog značaja za **proces brige** o talentima.
- U ovom ciklusu, **razvoj talenata** dobija sve značajniju i značajniju ulogu.
- Svaka kompanija mora naći sebi **jedinstven način** za privlačenje i razvoj talenata, u skladu sa svojom delatnošću i ciljem koji želi da postigne.
- **Kakvi talenti trebaju** kompaniji – zavisi od ciljeva kompanije
- Izbor talenata u kompaniji Apple je potpuno drugačiji od izbora u drugim kompanijama. Stiv Jobs, izvršni direktor, prednost je davao intrigantnim pojedincima, veoma često umetnicima, pesnicima i istoričarima. Kreativnost ovakvih individualaca i neobična i genijalna mešavina umetnika i inženjera daju najbolje projekte, savršene i tehnički i estetski.



„Rat za talente“ - ulažite u svoje obrazovanje

- u budućnosti kompanije neće tako lako dolaziti do kvalifikovanih radnika koji će im omogućavati dalji napredak
- u svim razvijenim ekonomijama - deficit visokoobrazovanih radnika i stručnjaka s posebnim znanjima
- do 2020. godine oko 95 miliona ljudi u svetu neće imati veštine potrebne kompanijama – premalo fakultetski obrazovanih kadrova*
- talenti će ostati u kompaniji samo ako im kompanije mogu ponuditi sjajno mesto na kome će moći da izraze svoje sposobnosti u prijatnom i stimulativnom radnom okruženju.
- izazov zadržavanja najboljih ljudi prisiljava poslodavce da se pitaju kako organizaciju učiniti privlačnijom i kako doći do najboljih ljudi na tržištu radne snage.
- Upravljajte razvojem sopstvenih talenata kako biste upravljali razvojem svoje karijere



*Prema: McKinsey&Company