

Talent Management

Bedre præstation = bedre bundlinje

Hvor stærk er din reservebænk? Vinderhold er kendetegnet ved at have et fantastisk førstehold og en stærk reservebænk. Det er både billigst og bedst at erstatte eller supplere førsteholdsspillere med egne talenter frem for at købe dyrt og risikofyldt ind udefra.

Fra nice-to-have til must-have

I dag er Talent Management gået fra at være nice-to-have til at være altafgørende for at klare sig på det nationale og de internationale markeder. Ja måske er det endda altafgørende for at overleve.

Samtidig mener langt flertallet af virksomheder i dag, at de ikke har de nødvendige Talent Management processer på plads. Det er et problem.

Bundlinjeeffekt af Talent Management

Undersøgelser påviser en klar og direkte sammenhæng mellem talenter, præstation, profit og markedsværdi. Et godt Talent Management program har med andre ord en klar bundlinjeeffekt. Det kan også påvises gennem ROI-analyser baseret på statistiske og faktuelle beregninger. Målinger, som ethvert iværksat HR-program bør underkastes.

Værditilvæksten skabes via:

- > Billigere, hurtigere og bedre besættelse af lederstillinger
- > Højere niveau inden for kritiske kompetenceområder
- > Udvikling og øget præstation af kernekompetenceområderne
- > Fastholdelse af kritiske talenter

Fem myter om talenter

Fem myter om talenter står ofte i vejen for et værdiskabende og successfuldt talentprogram.

1) Talenter er nemme at identificere.

Forkert. Talenter er sjældent i en position, der afspejler deres potentiale. At spotte og udvælge de rigtige talenter kræver grundige processer, som ser muligheder og afdækker relevante kompetencer.

2) Det er ikke muligt at måle værdien af talentledelse. Forkert. Det er muligt at benytte ROI-værktøjer til talentprogrammer, og ved at evaluere værdiskabelsen er det muligt vedvarende at levere effektive talentløsninger

3) Talentledelse er et HR projekt. Forkert. Topleddelsen skal se det at tiltrække og fastholde talenter som et af deres toprioriteter. HR er det naturlige projektteam for talentprogrammet og er instrumental i at få det implementeret. Men hvis ejerskabet ikke ligger hos topledelsen har det ingen chance for at lykkes.

4) Hvis vi bare behandler vores talenter godt, så vil de være loyale.

Forkert. Talenter har ikke loyalitet over for organisationer så meget som deres egen karriere. De skal derfor hele tiden føle, at deres organisation fremmer deres karriere og udvikling - ellers finder de et andet job.

5) Talenter vil altid være tiltrukket til vores organisation. Forkert. Mange føler ikke talentledelse som en brændende platform, fordi det ikke har været et problem før. Det er en fejl. At tiltrække talenter er et anliggende for alle organisationer.

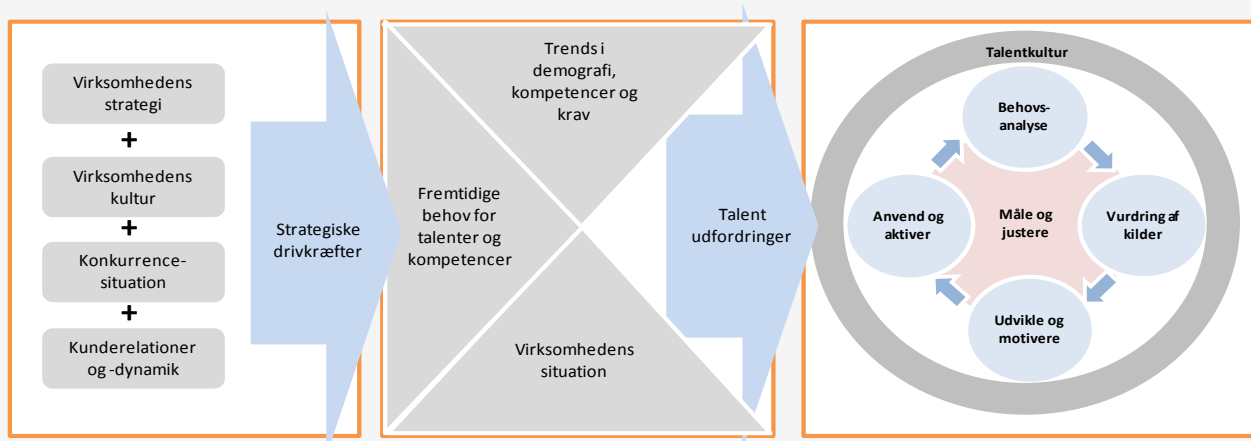
En proces baseret på Best Practice

At komme i mål med et godt strategisk, værdiskabende talentprogram kræver en solid proces baseret på best practice. Ellers fungerer det ikke i praksis.

Erfaring viser, at uden en robust proces springes vigtige elementer over med fare for at talentprogrammet hverken forankres strategisk eller kulturelt i organisationen.

Vores proces er bygget op på baggrund af indsamling af best practice fra førende virksomheder verden over.

Vi anerkender, at den kræver et entydigt commitment fra hele organisationen for at gennemføre. Effekten og værdien vil dog afspejle den indsats.



Hvad tilbyder vi?

Vi kan føre jer fra koncept til implementering af et værdiskabende talentprogram, baseret på best practice, som er skræddersyet specielt til jeres organisation og udfordringer.

Vi tilbyder rådgivning og hjælp til at komme igennem processen både med udtænkning (design) og implementering af talentprogram.

Læs vores White Paper

Vores 20-siders White Paper beskriver i detaljer, hvad strategisk talentledelse er, hvordan det bør designes og 10 best practice elementer i et sådant program.

Download på: www.aspector.dk/whitepapers

For mere information

www.aspector.dk/talentudvikling

Kontakt:

Morten Kamp Andersen

Senior konsulent

M: 25 53 27 39

E-mail: mka@aspector.dk