

NOWOCZESNE ZARZĄDZANIE TALENTAMI



SC JANSEN

YOUR TALENT YOUR POWER

MAŁOPOLSKA OTWARTA NA WIEDZĘ, KRAKÓW 2017



Talent



TALENT KLASYCZNIE

Rezultaty + potencjał = TALENT

WARUNKOWE

WYBRANI

OCENA

NAGRODA (podwyżka, awans, premia)

POPRAWA (łatanie dziur)



High Potential	LOW PERFORMER WITH HIGH POTENTIAL	PERFORMER WITH HIGH POTENTIAL	HIGH PERFORMER WITH HIGH POTENTIAL
Promotable Potential	LOW PERFORMER WITH POTENTIAL	PERFORMER WITH POTENTIAL	HIGH PERFORMER WITH POTENTIAL
Lateral potential/At career level	LOW PERFORMER	PERFORMER	HIGH PERFORMER
	Partially meets/ Unsatisfactory	Fully meets expectations	Exceeds expectations/ Outstanding

1. **PO CO ?** **zarządzać:** planować, organizować, decydować, motywować, kontrolować



Następcy kadry zarządzającej
Osiągnąć maximum potencjału



Ryzyko odejścia
Znaczenie straty

2. **Gdzie jest talent?** Wewnątrz / Na zewnątrz

3. **Komunikować?** Tak / Nie

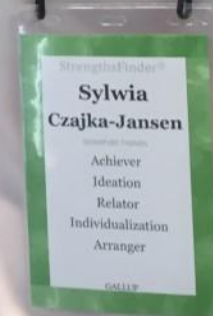
4. **Inwestować?** Ile /W co



GALLUP

34 Talenty / 34 Mocne Strony

StrengthsFinder/
CliftonStrengths



TALENT GALLUPOWSKI

Myślenie+ czucie+ zachowanie
= TALENT

BEZWARUNKOWE

KAŻDY

NAGRODA (pewność siebie, spełnienie ...podwyżka, awans, premia)

ROZWÓJ (inwestowanie w talent)

WYNIK

CZY **JA** MAM **TALENT** ?



TALENT 2.0

WYNIKI

Factor X

motywacja, leadership, otwartość na zmiany

KOMPETENCJE

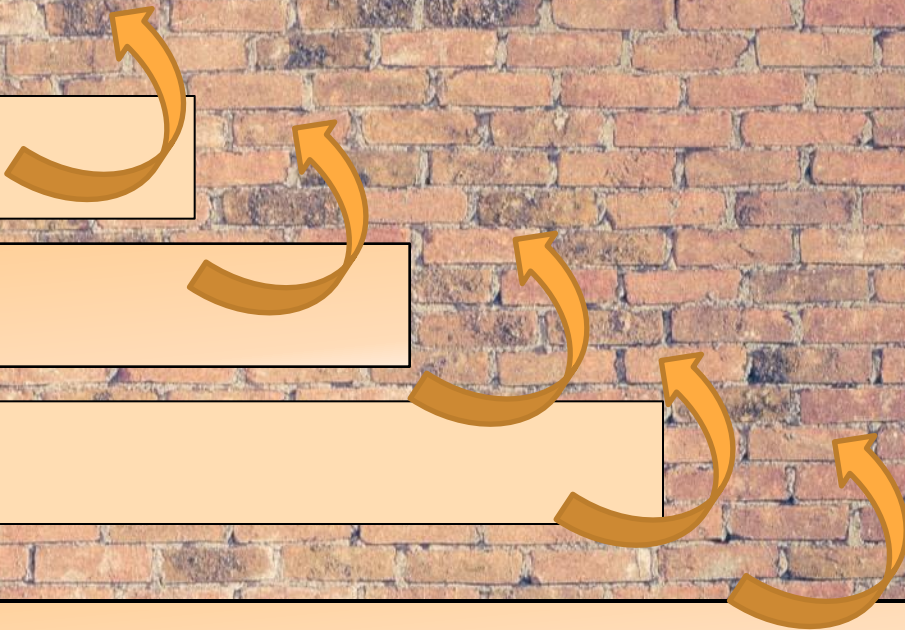
postawa, umiejętności, wiedza

WARTOŚCI

granice zachowań

POTENCJAŁ

osobowość, inteligencja, odporność psychiczna, tempo wzrostu, intuicja, zarządzanie złożonością





NATURA

Photo by [Arkadiusz Zet](#) on [Unsplash](#)

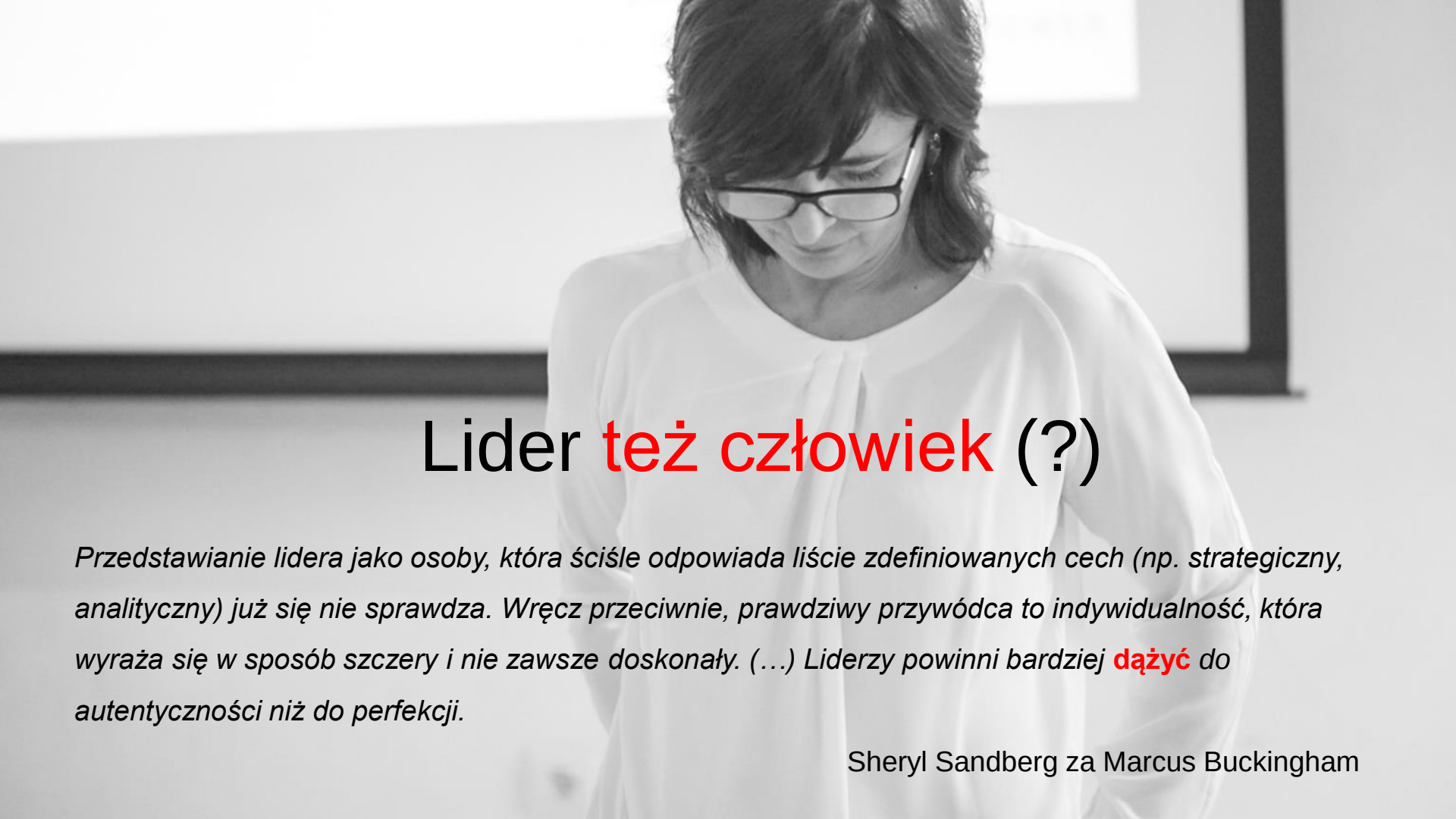
Eksperyment 1

... jeśli oceniasz rybę pod względem jej zdolności wspinania się na drzewa,
to przez całe życie będzie myślała, że jest głupia...



A photograph of a lioness and her cub in a savanna setting. The lioness is lying down on the left, looking towards the right. The cub is sitting upright in the center, looking directly at the camera. The word "LIDER" is overlaid in white text on the cub's chest.

LIDER

A grayscale photograph of a woman with dark hair and glasses, looking down. She is wearing a light-colored, possibly white, top. The background is out of focus, showing what appears to be a window or a screen.

Lider też człowiek (?)

*Przedstawianie lidera jako osoby, która ściśle odpowiada liście zdefiniowanych cech (np. strategiczny, analityczny) już się nie sprawdza. Wręcz przeciwnie, prawdziwy przywódca to indywidualność, która wyraża się w sposób szczery i nie zawsze doskonały. (...) Liderzy powinni bardziej **dążyć** do autentyczności niż do perfekcji.*

Sheryl Sandberg za Marcus Buckingham

PRZED W SZYSTKIM CZŁOWIEK

Leadership

SKUTECZNY
WIZJONER

Umiejętności

Empatia
Słuchanie
Komunikowanie
Delegowanie
Ustalanie priorytetów

**Wartości,
potencjał**

Uczenie się
Odpowiedzialność
Pokora
Szacunek
Zaufanie
Autentyczność
Uczciwość
Spójność wewnętrzna
Dystans i humor

Relacje

Traktuje po partnersku
Umie budować relacje
Można mu ufać
Ludzko wyrozumiały
Przystępny da się porozmawiać
Potrafi przyznać się do błędu
Dostrzega potencjał
Wymagający
Komunikatywny i konsultacyjny
Umie przyznać się do błędu
Mówi CO a nie JAK mam robić
Wie co jest ważne

PRZYSZŁOŚĆ



SKALA, WYNIKI



ZAANGAŻOWANIE I RELACJE



AUTENTYCZNOŚĆ



ŚWIADOMOŚĆ SIEBIE



Dziękuję i zapraszam



www.scjansen.com

talentexpert@scjansen.com

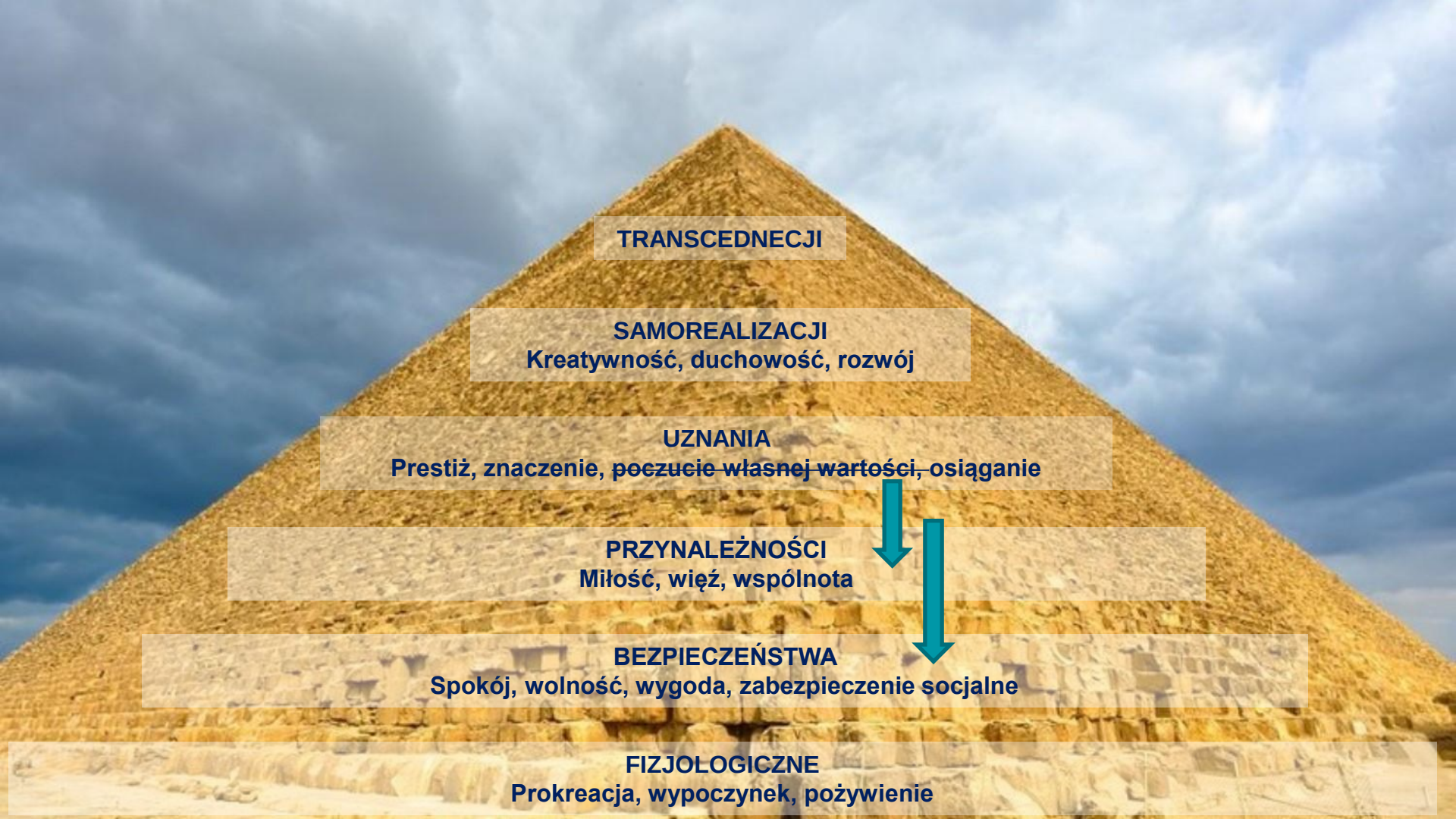
7 kroków do Mocnego Zespołu

1. Ustalenie celu programu z menadżerem.
2. Indywidualne badanie profilem StrenghtsFinder®.
3. Coaching indywidualny z członkami zespołu.
4. Coaching indywidualny z menadżerem zespołu.
5. Feedback i raport dla menadżera.
6. Warsztat zespołowy.
7. Mentoring i monitoring.



O wartości informacji zwrotnej decyduje przyjęcie perspektywy mocnych stron – stwarza możliwość analizowania naszych zmagających i wysiłków z punktu widzenia zdolności, talentów, kompetencji, możliwości, wizji, wartości i nadziei.

Brene Brown

A pyramid diagram representing Maslow's hierarchy of needs, set against a background of the Great Pyramids of Giza under a cloudy sky. The pyramid is divided into five horizontal layers, each with a label and associated needs. Two large blue arrows point downwards from the 'UZNANIA' layer to the 'PRZYNALEŻNOŚCI' layer, and from the 'PRZYNALEŻNOŚCI' layer to the 'BEZPIECZEŃSTWA' layer.

TRANSCEDNECJI

SAMOREALIZACJI
Kreatywność, duchowość, rozwój

UZNANIA
Prestiż, znaczenie, ~~poczucie własnej wartości~~, osiągnięcie

PRZYNALEŻNOŚCI
Miłość, więź, wspólnota

BEZPIECZEŃSTWA
Spokój, wolność, wygoda, zabezpieczenie socjalne

FIZJOLOGICZNE
Prokreacja, wypoczynek, pożywienie