
Talent pipeline - *Activarea unui nou pool de talente*

24 Septembrie 2014

Servicii BIA HR



De la capitalism la talentism

- *“Succesul oricarui viitor model competitiv, national sau de business va fi mai putin bazat pe capital si mai mult pe talent. Numesc acest fapt ca tranzitia **de la capitalism la talentism**”. Dr. Klaus Schwab, preşedinte executiv al World Economic Forum (2012)*
- *“Capitalul este inlocuit de creativitate si de capacitatea de a inova - si, prin urmare, de talentul uman - ca cel mai important factor de productie. La fel cum capitalul a inlocuit mestesugurile si ocupatiile manuale in timpul procesului de industrializare, capitalul lasa sa treaca in prim plan talentul uman. **Talentismul este noul capitalism**”. Dr. Klaus Schwab, preşedinte executiv al World Economic Forum (2013)*



- *Localizarea unui business nu mai este dependenta de CAPITAL sau de FORTA DE MUNCA, ci **de existenta locala a ABILITATILOR si PRACTICILOR DE LUCRU.***
- **Talent based - Acum 50 de ani, 72% dintre companiile de top din USA listate la Bursa isi datorau pozitia controlului si exploatarei resurselor naturale. In 2013, mai mult de jumătate din companiile aflate in Top 50 prospera din “exploatarea” talentului uman, incluzandu-le pe trei din cele mari: Apple, Microsoft si Google. Roger L. Martin “The Rise (and Likely Fall) of the Talent Economy”, Harvard Business Review, October 2014**

Razboiul pentru talente - Studiul McKinsey (1997-2001)

Noua paradigma: Noul avantaj competitiv vine din activitatea talentelor la toate nivelele intr-o organizatie.

Caracteristici care alimenteaza razboiul talentelor:

- **Mobilitatea** fortei de munca la nivel global, **schimbari demografice**, fenomene de **migratie**
- **Tehnologia** permite talentelor sa lucreze **ORIUNDE si de ORIUNDE**
- Disproporția dintre **abilitatile necesare/abilitati detinute** (educatie, schimbari tehnologice rapide etc)
- Modificarea **structurii organizatiilor** si a **rolurilor si competentelor angajatilor** (ORGANIZATII RETEA)
- **Mixul de generatii** (Baby Boomers, X si Y) in structura fortei de munca (motivatie, munca, viata personala)
- Modificari structurale in **modul in care oamenii isi cauta de lucru** (Mobile social media)
- Companiile mici si medii, **organizatiile antreprenoriale** au devenit atractive pentru candidati
- Organizatii care au supravietuit crizei si care au integrat rapid **procesul de atragere al talentelor**.



Talentul pentru organizatia mea




Ce pot face organizatiile pentru atragerea si retentia talentelor?

- Sa-si defineasca propria strategie privind managementul talentelor si modul in care pot fi atrase in organizatie.
- Sa aiba o abordare pro-activa privind modul in care talentele contribuie la atingerea obiectivelor de business.
- Sa construiasca si sa mentina un diferentiator competitiv fata de alte organizatii: **UN TALENT PIPELINE SUSTENABIL** integrand surse multiple de recrutare, inclusiv surse externe.
- Chiar daca aceste solutii presupun costuri pe termen scurt, ele nu compromit atractia si retentia pe termen lung a talentelor.



Talent pipeline



Cum capturezi
talentele
(pasive/active)
intr-un timp
cat mai scurt?

- Defineste **TALENTUL** pentru organizatia ta (prezent/viitor).
- Identifica **abilitatile si competentele necesare** organizatiei in viitor conform strategiei de business a companiei/Planificarea fortei de munca.
- Defineste, identifica si dezvolta **potentialul antrenabil** din companie (*Cunostinte formale, competente hard/soft, Valori si Atitudini, Tip de personalitate*).
- Sustine politica de **mobilitate interna** si sistemul abilitatilor transferabile.
- Construieste un **brand de angajator atractiv**.
- Foloseste **tehnologia software** pentru gestionarea proceselor de recrutare si comunicarea cu social media.
- Construieste **comunitati de talente** dinamice in care membrii sa aiba capacitatea de a interactiona intre ei.

Recrutarea tranzactionala Vs Recrutarea relationala

- Focusul recrutorului este pe “aici si acum”

-Se concentreaza pe **viteza de inchidere**

-Mod de lucru

- Cautare pe Internet,
- Comunicare masiva pe email
- Volum mare de convorbiri cold calling

-Mai puțin timp
pentru a discuta cu
clientii si candidatii

Focusul recrutorului ->
perspectiva pe termen lung.

Mod de lucru

- Mentinerea unei retele de contacte valoroase si disponibile (pasivi/activi)
- Obtinerea de recomandari de la aceste contacte si de la retelele acestor contacte

“**Relatiile se cultiva**” - Recrutorul petrece mai mult timp la telefon si in social media.

Dezvoltarea comunitatii de talente

Creeaza relatii de parteneriat/amicitie cu candidatii.

Construiti comunitati de talente, nu doar baze de date cu candidati !

- Identificarea rapida a talentelor.
- Diminuarea costului per angajare.
- Dialogul continuu-> timp de angajare mai scurt/scurtarea duratei procesului de recrutare.
- Dialogul continuu-> relatie emotionala cu talentul (este deviat mai greu de competitie).
- Reducerea timpului de reinlocuire-> cresterea rolului si autoritatii HR-lui in organizatie.
- Cresterea renumelui companiei si a brandului de angajator.
- Candidatii au o experienta mult mai placuta/personalizata in procesul de atragere (optiuni pentru alte pozitii).
- Comunicarea periodica si sistematica permite reactualizarea in timp real a experientei, intentiilor si motivatiei candidatilor.
- Valoare adaugata pentru membrii comunitatii de talente : forumuri cu subiecte de interes, evaluari online (pe diverse paliere), materiale interesante, cursuri, implicarea in jocuri dezvoltate in jurul abilitatilor de care ai nevoie in companie.



Drive test!

<http://www.linkedin.com/company/bia---business-intelligence-alliance>

<https://www.facebook.com/bia.human.resources.management.services>

https://twitter.com/BIA_Human

http://www.youtube.com/channel/UC_zzLYe7bGecnDEtd1pl6vQ

Bucuresti, Calea Rahovei 266-268, Electromagnetica Business Park, Corp 60, etaj 1

www.bia.ro

De peste 20 de ani alaturi de Managerii de Resurse Umane!