

Psykologin bakom talent management

En inblick i den senaste forskningen

Varför är talent management i fokus?

- Kompetensbrist i många yrken och branscher
- Ökad konkurrens om 'talangerna'
- Nya krav från arbetstagarna (?)

- Några ytterligare utvecklingslinjer:
 - Ökat fokus på vikten av högpresterande team
 - Större vikt läggs vid mångfald
 - Allt fler krav på transparens och vederhäftiga metoder

Hur arbetar företag med talent management?

- Forskningsfråga: Vilka angreppssätt på talent management finns representerade i den nordiska kontexten? Hur skiljer de sig åt?
- Komparativ studie av 30 organisationer baserad på 56 intervjuer, genomförd 2014-2015

Studiens resultat

- Fyra olika angreppssätt identifierades, som skiljer sig åt gällande
 - syn på talang
 - talangidentifiering
 - talangutveckling
 - successionsplanering
 - organisering av talent management



Humanistisk TM

- Alla medarbetare är talanger; talang odlas fram
- Utveckling baserad på individens förutsättningar
- Karriärer kan se olika ut; ofta horisontella



Konkurrensinriktad TM

- Bara vissa är talanger
- Talang är medfödd
- Assessment för att identifiera
- Tydliga, vertikala karriärvägar



Elitistisk TM

- Talanger är crème de la crème
- Talang måste förfinas
- Rigorös rekryteringsprocess
- Endast en karriärväg



Entreprenöriell TM

- Talang visas i utmaningar: Talanger lyckas
- Talang utvecklas genom erfarenhet
- Få centraliserade utvecklingsinitiativ
- 'Ad hoc-karriärer' som drivs av individen själv

Hur påverkas medarbetarna?

- Det psykologiska kontraktet omförhandlas
- Självbilden förändras – både för utvalda och icke utvalda
- Stress och press kan följa på talangutnämningar
- Upplevd rättvisa avgörande för reaktionerna
- Talangidentifiering blir ofta en scen för bias och stereotypa uppfattningar



Några praktiska slutsatser

- Talent management bör förankras i organisationens kultur och värderingar
- Talangutnämningar behöver följas av konkreta utvecklingsinsatser
- Talangutveckling är mer komplexa uppgifter, inte att få mer att göra
- Klargör definitionen av luddiga begrepp som 'talang' och 'potential'
- Behandla talang som ett både individuellt och kollektivt begrepp



Tack!

kajsa@alvalabs.io

kajsaasplund.com