The practice of talent management: a framework and typology / Pernilla Bolander, Andreas Werr, Kajsa Asplund // Pers. Rev. - 2017, nr 8, s. 1523-1551, tab. bibliogr.

Praktyka zarządzania talentami: ramy i typologia.

W obliczu zintensyfikowanej globalnej konkurencji, osłabienia więzi pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz tendencji skierowanej na gospodarkę opartą na wiedzy, zarządzanie talentami staje się kluczowym aspektem funkcjonowania organizacji. Celem przeprowadzonego badania było poszerzenie wiedzy na temat koncepcyjnych i empirycznych granic zarządzania talentem, tak aby naukowcy i praktycy rozumieli, co kryje się pod tym pojęciem i jak jest ono wcielane w życie. Studium porównawcze zostało przeprowadzone w trzydziestu organizacjach działających w Szwecji. Dane zostały zebrane podczas pogłębionych wywiadów z 56 przedstawicielami tych przedsiębiorstw. W wyniku badania stwierdzono istnienie w praktyce typologii składającej się z czterech zróżnicowanych typów zarządzania talentami: humanistyczny, konkurencyjny, elitarny i przedsiębiorczy. Ta typologia związana jest z definiowaniem talentu opierając się o "wkład' lub "rezultat". Ponadto istotne jest, czy talent jest postrzegany jako powiązany z motywacją i zainteresowaniami pracowników czy też z ich wydajnością. Jest to ważne rozróżnienie, ponieważ wynika ze sposobu identyfikowania i rekrutowania utalentowanego personelu. Stwierdzono, że im bardziej organizacja koncentrowana jest na wydajności i rezultatach, tym bardziej prawdopodobne jest stosowanie sformalizowanych metod oceny dla celów rekrutacyjnych. Ponadto przeprowadzone badanie wykazało, iż przyjęcie określonego typu zarządzania talentem zależy od sektora gospodarki, wielkości i kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Na przykład sektor publiczny preferuje typ humanistyczny, przedsiębiorstwa usługowe stosują typ elitarny, duże organizacje opierają się na podejściu konkurencyjnym, zaś instytucje, w których dominuje typ przedsiębiorczy charakteryzują się kulturą organizacyjną opartą na pasji, energii i sile przebicia. Autorzy podsumowują swoje badania twierdzeniem, iż po zapoznaniu się z wiedzą teoretyczną i praktyczną z zakresu zarządzania talentami, każda organizacja musi wybrać najstosowniejszy dla siebie typ takiego zarządzania.