

Talent en talentmanagement: de belangrijkste ontwikkelingen in onderzoek

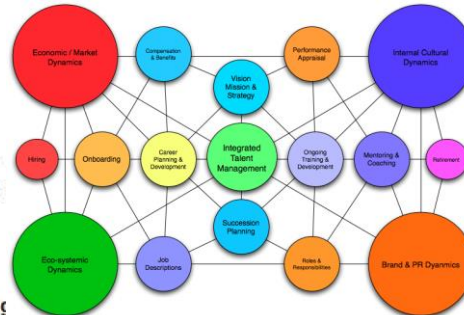
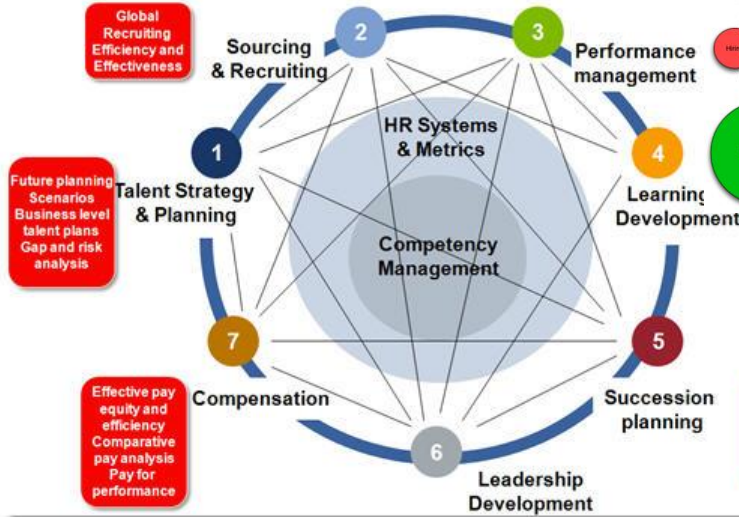
Dr. Marian Thunnissen

Lectoraat Dynamische Talent Interventies
Fontys School HRM and Psychology

HRM Lectoren Congres 2018

Talent management is hot!

Integrated Talent Management



THINK BIGGER

En de wetenschap?

Childhood

(Lewis & Heckman, 2006)



Adolescence

(Collings et al. 2011)




Fastest growing areas in mgt research (Collings et al., 2015)



Het veld van talent en talent management: Denken in tegenstellingen ...


	Inclusieve visie - TALENT HEBBEN	Exclusieve visie - TALENT ZIJN
Talent is...	persoonlijke eigenschappen die tot uitdrukking komen in alle taken die individuen goed en met plezier doen (Meyers, 2015)	Een persoon met een schaarse en waardevolle combinatie van excellente input (potentieel, vermogens en inzet) en excellente output (performance) (Ulrich & Ulrich, 2010)
Opbrengsten	Goed én met plezier functioneren <u>Intra</u> -persoonlijke excellentie	Individuele en organisatie performance <u>Inter</u> persoonlijke excellentie
	[Medewerker]	[Organisatie]
TM is...	de identificatie en waardering van talenten van medewerkers, gecombineerd met het plaatsen van alle medewerkers in posities die een optimale fit tussen functie-eisen en individuele talenten waarborgen (Meyers, 2015)	het systematisch aantrekken, identificeren, ontwikkelen en vasthouden van excellent presterende medewerkers gericht op het bezetten van 'key positions' die van strategisch belang zijn voor de organisatie (o.a. Collings & Mellahi, 2009; Scullion et al., 2010).
Oorsprong	Positieve psychologie/ HRD	Business en Management wetenschappen

Ons uitgangspunt

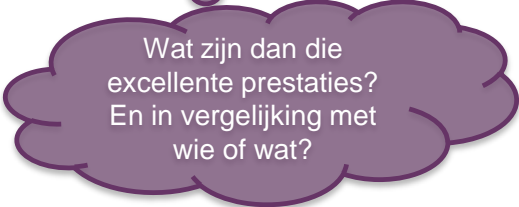


Welke
eigenschappen en
kenmerken precies?

Talent is een eigenschap van een persoon die
als het in de juiste context wordt ontwikkeld en ingezet
leidt tot plezier, voldoening en excellente prestaties



Hoe moet die
(werk)omgeving er
dan uit zien?



Wat zijn dan die
excellente prestaties?
En in vergelijking met
wie of wat?

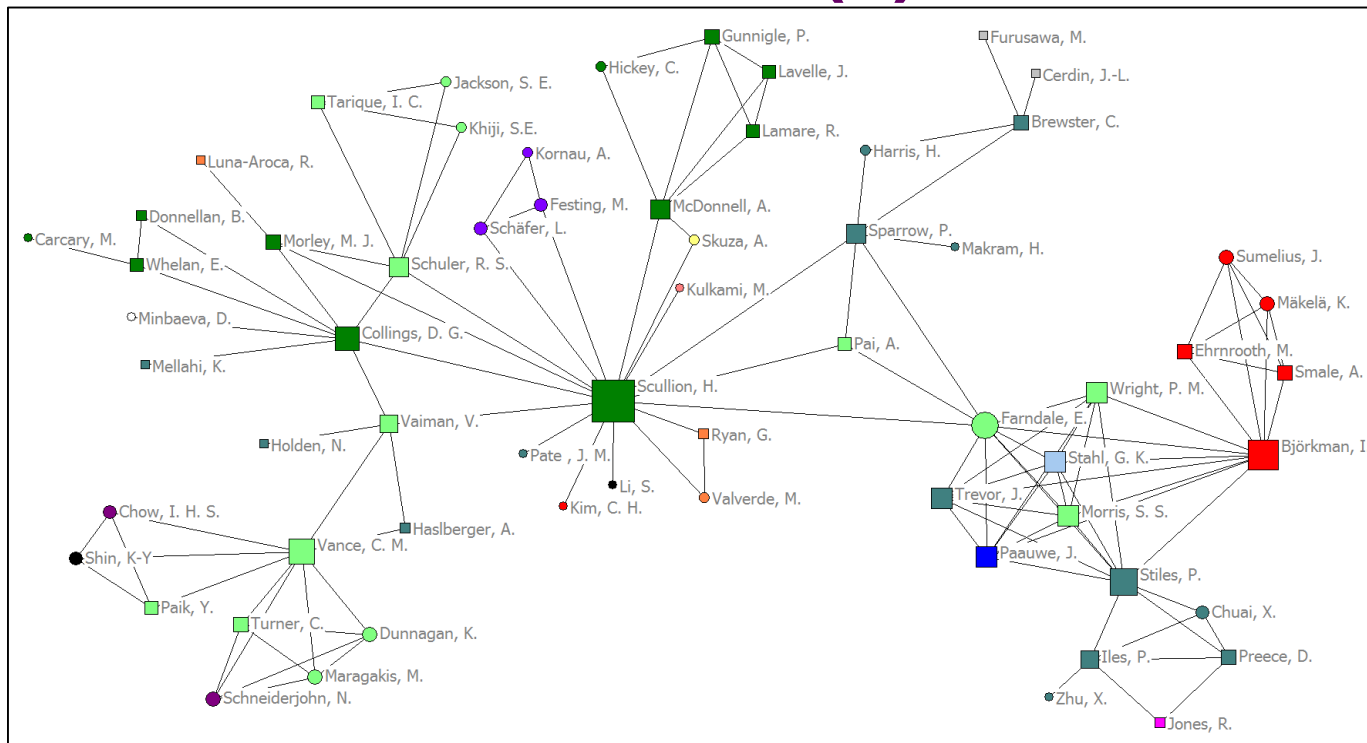
Kwaliteit wetenschappelijk onderzoek kan beter

- Definities talent en TM ontbreken of zijn vaag
- Soms geen informatie over hoe de data is verzameld
- Theoretische raamwerken worden niet gebruikt als kapstok voor het onderzoek
- Weinig oog voor de invloed van de context
- Accent op perspectief managers en HR, en veel minder op perspectief medewerkers

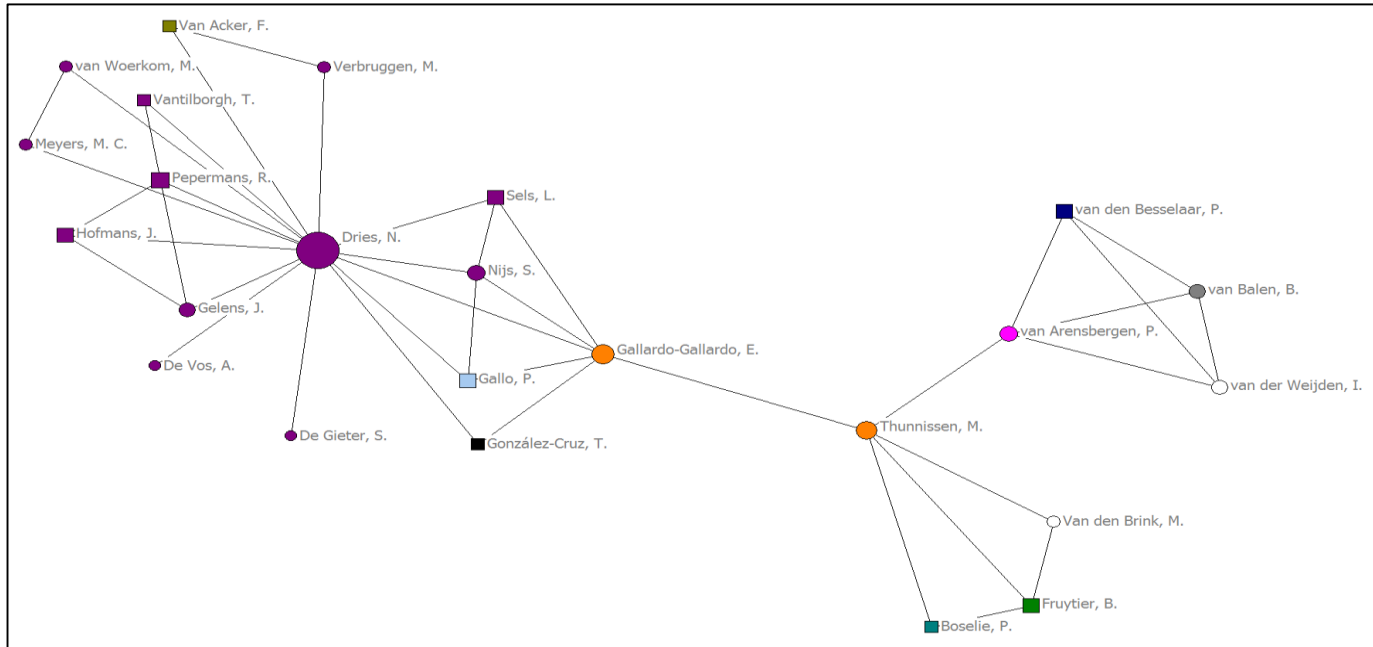
(Thunnissen & Gallardo-Gallardo, 2017)

Mijn advies:
blijf nieuwsgierig maar kritisch

Wie onderzoekt wat? (1)



Wie onderzoekt wat? (2)



Onderzoek naar TM

VEEL AANDACHT VOOR:

- Aantrekken talent → ontwikkelen en vasthouden talent
- TM in grote, private bedrijven
- Geen USA dominantie meer. Onderzoek in veel verschillende landen
- TM vraagstukken op org. niveau & employee reactions
- Respondenten m.n. mgt & HR. Groei: medewerkers
- Intended policy. Groei: perceived practices

MINDER AANDACHT VOOR:

- Het gehele TM proces
- TM in context (mn organisatie context)
- TM in MKB, publieke Sector

- TM vraagstukken op job, team en business unit niveau
- Lijnmanagers als respondent
- Actual policy

- <http://bit.ly/lectoraattalentinterventies>
- https://www.researchgate.net/profile/Marian_Thunnissen
- <https://www.linkedin.com/in/marian-thunnissen-ba1812/>
- M.thunnissen@fontys.nl

