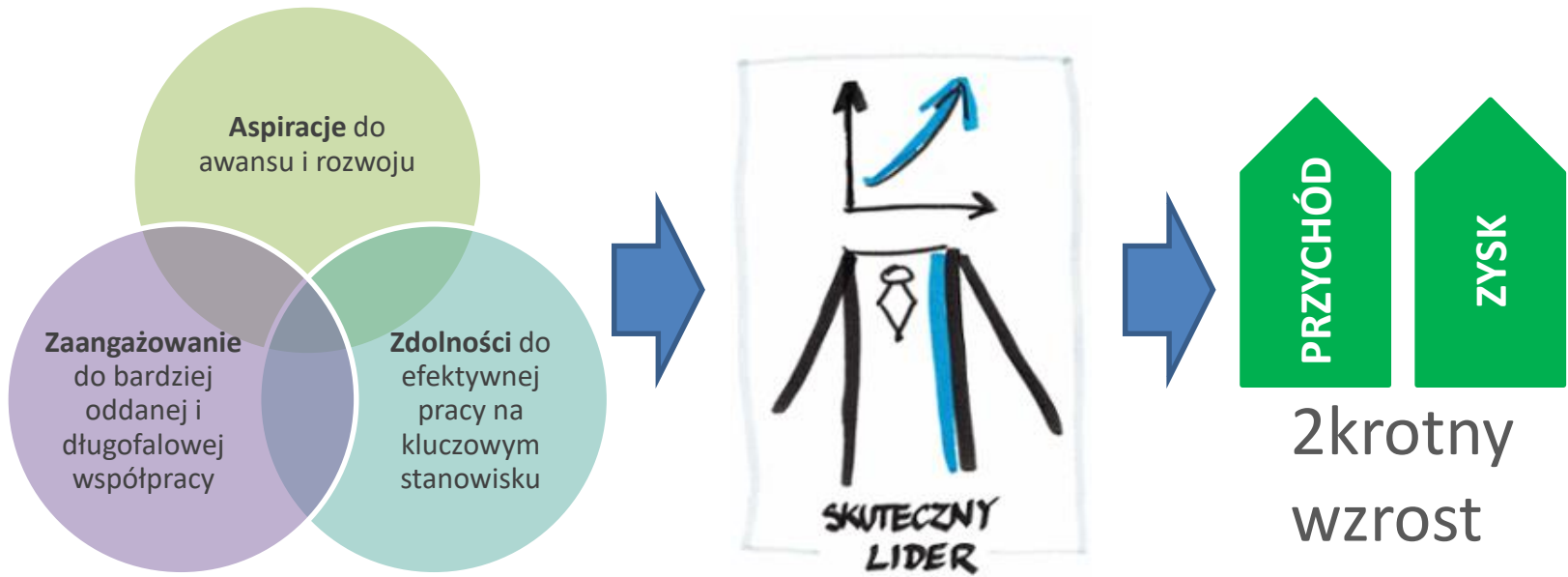


WIDEOAKADEMIA HR

TRUDNA SZTUKA
ZARZĄDZANIA TALENTAMI
W ORGANIZACJI



HiPo – kto to taki i dlaczego to ważne dla organizacji?



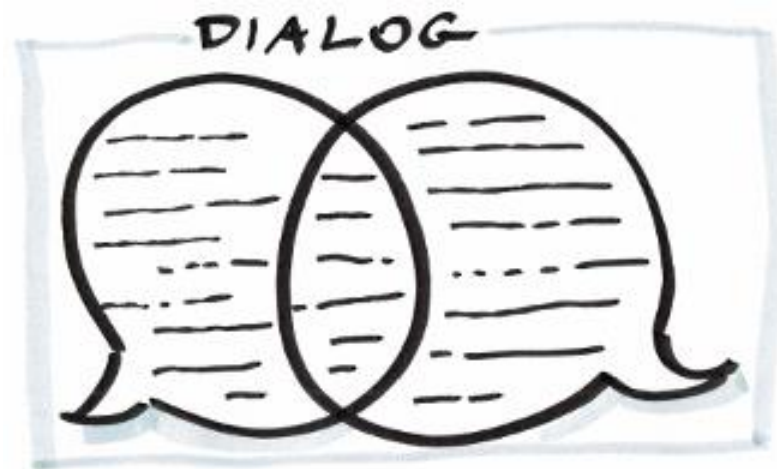
Nowa rola menedżera

„zdolnych pracowników z zasady nie da się kontrolować”

„Zarządzanie talentami”, Graham Abbey, Alan Robertson

Nowa rola menedżera zarządzającego HiPo

- Relacja partnerska
- Komunikacja dwustronna
- Wspieranie samodzielaństwa i proaktywności



Oczekiwania HiPo wobec organizacji

- OCZEKIWANIE ROZWOJU OSOBISTEGO
- PRAGNIENIE ZNACZENIA I CELU
- PRAGNIENIE AKTYWNOŚCI I WYBORU
- PRAGNIENIE SZACUNKU
- PRAGNIENIE SZYBKIEJ AKCJI I REAKCJI
- PRAGNIENIE MOBILNOŚCI
- PRAGNIENIE ZABAWY

Źródło: „Zarządzanie talentami”, Graham Abbey , Alan Robertson

Bycie menedżerem osoby utalentowanej nie jest komfortowe



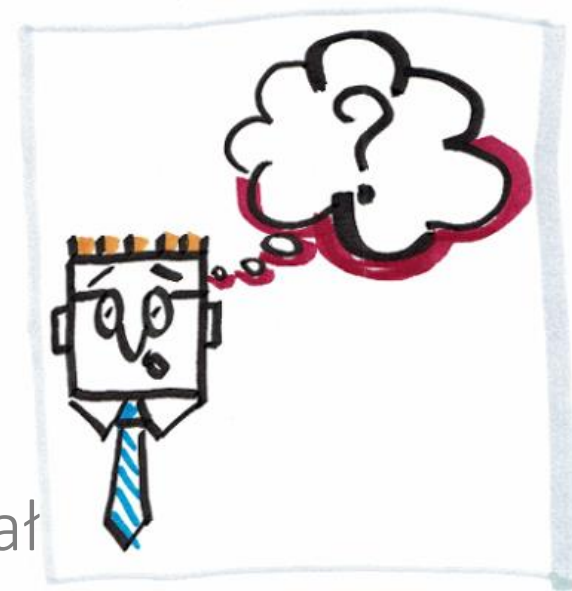
Coaching sposobem na nowoczesne zarządzanie Hi Po

- Indywidualny proces coachingowy
 - dedykowany coach,
 - konkretny cel do osiągnięcia w wyznaczonym czasie
- Coaching menedżerski
 - dedykowany menedżer z organizacji
 - codzienne wspieranie HiPo w jego działaniach i zmaganiach

Najważniejsze umiejętności menedżera w pracy z HiPo

- Komunikacja
 - Umiejętność słuchania i słyszenia
 - Rozmowa otwierająca (6 złotych pytań coachingowych)
 - Informacja zwrotna
- Umożliwianie refleksji
- Pobudzanie kreatywności i innowacyjności
- Budowanie zaangażowania (dawanie samodzielności, otwartość i transparentność)
- Docenianie (efekt: satysfakcja, nie pycha)

- Czy menedżerowie w Twojej organizacji wiedzą jak wspierać HiPo?
- Czy mają wiedzę i umiejętności? Odpowiednie narzędzia?
- Czy wiesz (jako HR) jak pomóc menedżerom wydobyć cały potencjał HiPo?



Dziękujemy

www.coachingpartnerzy.pl

Joanna Adamska

coach, mentor, trener

biuro@coachingpartnerzy.pl

+48 884 885 404

