

War on talent is koude oorlog geworden

De crisis mag dan leiden tot massa ontslagen en werkloosheid, talent blijft niettemin schaars en onverminderd in de belangstelling. Een onderzoek van dienstverlener op het gebied van human capital StepStone, uitgevoerd door de Economist, laat zien dat de slag om het toptalent aan het uitlopen is op een koude oorlog tussen organisaties. Van alle kanten proberen bedrijven gewenst talent binnen de organisatie te pamperen en gewenst talent van buiten te paaien. Met name HR kan een leidende en belangrijke rol spelen in deze verwarrende tijden,

Don Tapscott lijkt gelijk te krijgen toen hij zei dat er vanwege de crisis weliswaar een overschot is van arbeidskrachten, maar niet van talent. Het Britse StepStone dat software en diensten op het gebied van talentmanagement levert, laat in haar recente onderzoek Cold War for Talent zien dat organisaties wereldwijd nog steeds worstelen met het aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers. Toptalent wordt geworven voor strategische posities, terwijl tegelijkertijd gedwongen ontslagen aan de orde van de dag zijn. De anderen loeren inmiddels op de ontslagen toptalenten en halen ze over naar hun kant. Werkgevers passen arbeidsvoorwaarden aan om het talent dat al binnen is te motiveren en scherp te houden.

Andere tijden

Het talentenlandschap ziet er wel heel anders uit dan vorig jaar. Uit de gesprekken die de Economist Intelligence Unit voerde met ruim 480 senior executives blijkt dat de grote bedrijven gericht en kieskeuriger te werk gaan. Blindelings maar de beste mensen aannemen om groei te realiseren is er niet meer bij. Er is eerder sprake van klassiek personeelsmanagement met aandacht en goede beloning voor de beste mensen en een geruisloos vervangen van non-performers door nieuw talent.

Enige conclusies uit het onderzoek: 59% van de ondervraagden is het ermee eens dat de crisis mogelijkheden biedt om de business te stroomlijnen op basis van ontslagen. 53% van de ondervraagden geeft aan dat het steeds moeilijker wordt om talent te werven en behouden. 47% van de executives investeert dit jaar extra in training en opleiding om de goede mensen te behouden. 42% van de topmanagers wil actief talent gaan benaderen dat elders overtoellig is geworden. 36% geeft aan dat herplaatsing van personeel belangrijker wordt in de strategie van werven en behouden.

Kansen voor HR

Het StepStone rapport pleit voor een sterkere rol van HR bij het werven en ontslaan van talent. 'HR verantwoordelijken krijgen op dit moment een ongekende mogelijkheid een leidende rol te nemen. HR kan middelen aanreiken voor het effectief managen van intern en extern talent, waaronder het identificeren van mensen die behouden dienen te worden en mensen waar beter afscheid van kan worden genomen, en het werven van toptalent voor posities die kritisch zijn voor het succes van de organisatie,' aldus het rapport.

70% van de ondervraagde executives is ervan overtuigd dat talent management in de huidige omstandigheden belangrijker wordt, maar men is verdeeld over wie daar de leidende rol in dient te nemen. Een uitgelezen kans voor de HR om de uitdaging aan te gaan, omdat de toegevoegde waarde van human resources management steeds evidenter wordt.

Dat er kansen liggen voor specialisten blijkt uit enkele andere uitkomsten van het onderzoek. 63% van de geïnterviewde executives geeft aan dat hun organisatie geen eenduidige definitie heeft van Talent Management. 38% meent dat in de toekomstige behoefte aan talent slecht wordt voorzien. Als mogelijke oplossingsrichtingen zien de senior managers een aantal zaken gebeuren, zoals het faciliteren van flexibel werken (58%), een sterker verband tussen prestaties en beloning (49%), het herplaatsen van aanwezig talent (36%), en oudere medewerkers aantrekken en houden (33%).