

Opleiding : Talent en potentieel identificeren en ontwikkelen

de aanpak beheren

Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. HAP

Prijs : 1360 € V.B.

Nouvelle édition

In HR is het doel van talentmanagement ervoor te zorgen dat werknemers effectief blijven binnen het bedrijf door ze in de positie te plaatsen waar ze het best presteren. Je leert over de verschillende benaderingen om potentieel objectief te beoordelen en hun ontwikkeling en behoud te orkestreren.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ De uitdagingen en nieuwe praktijken rond de ontwikkeling van talent en potentieel identificeren
- ✓ Een methode, hulpmiddelen en beoordelingscriteria bieden voor objectieve besluitvorming
- ✓ De opvolging voorbereiden en de groei en toekomst van het bedrijf op lange termijn garanderen
- ✓ Een talentbeleid implementeren dat is afgestemd op de organisatie en ontwikkelingsstrategie van het bedrijf

Doelgroep

HR Directeuren, HR Managers, Managers Werkgelegenheid, Mobiliteit en Carrière, GPEC Managers, Executives.

Voorafgaande vereisten

Basiskennis van HRM.

DEELNEMERS

HR Directeuren, HR Managers, Managers Werkgelegenheid, Mobiliteit en Carrière, GPEC Managers, Executives.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Basiskennis van HRM.

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ...
De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

Praktische modaliteiten

Praktisch werk

Discussies, werken in subgroepen aan casestudies, praktische analyse van de situatie in hun bedrijf.

Leer methodes

Ontdekkingssessies, kennisinput, casestudies, het delen van ervaringen.

Opleidingsprogramma

1 De strategische uitdagingen van de functie identificeren

- Anticiperen op strategische veranderingen.
- HR-management richten op strategisch competentie management.
- De HR-functie positioneren als bedrijfspartner.

2 Onderscheid maken tussen de begrippen beoordeling en potentieel

- Onderscheid maken tussen de concepten middelen, mensen en sleutelvaardigheden, prestatie en potentieel.
- Kennis van de verschillende huidige praktijken op het gebied van het identificeren van potentieel en talent.

Praktisch werk

Ervaringen uitwisselen en de voor- en nadelen van verschillende praktijken bespreken.

3 Strategische middelen identificeren

- Referentiesystemen bouwen en aanpassen aan vaardigheden.
- Maak een rooster om potentieel, hoog potentieel en talent te identificeren.

4 Het proces organiseren: functieoverschrijdend beheer en communicatie

- Pas je talentmanagementstrategie aan volgens de maturiteit van je bedrijf en de doelstellingen.
- Een interne communicatie- en engagementstrategie kiezen.
- Managers betrekken bij het HR-ontwikkelingsproces.

Praktisch werk

Op basis van de strategische elementen van een bedrijf identificeren de deelnemers de belangrijkste middelen.

5 Het proces beheren: de personeelsbeoordeling uitvoeren

- Het evenement voorbereiden: wie leidt, welke documenten?
- Leer hoe je een People Review uitvoert.
- Identificeer specifieke onderhoudsprocedures.

6 Potentieel ontwikkelen en talent aantrekken

- Onderscheid maken tussen potentieel en hoog potentieel en talent.
- Een geïndividualiseerd loopbaantraject uitbouwen.
- Opvolgings- en trainingsplannen voor het management voorstellen.
- Kennis benutten en overdragen.

Praktisch werk

Deelnemers identificeren de fasen, hulpmiddelen, spelers, methoden en het tijdschema voor een personeelsbeoordeling.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

7 Potentieel en talent behouden

- Zichtbaarheid en perspectief geven.
- Passende beloningssystemen kiezen.
- Ga na wat jongeren motiveert om te werken.
- Het bevorderen van diversiteit, non-discriminatie, intergenerationeel management, enz.

Praktisch werk

Op basis van een gegeven profiel ontwerpen de deelnemers de ideale routes.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND

2026 : 8 juni, 17 sep.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 8 juni, 17 sep.