

Checklist: Výběr účastníků talentového programu

Pomáhá zajistit férový, obhájitelný a strategicky smysluplný výběr. Využijte jako oporu při rozhodování i při následné komunikaci napříč firmou.

1. Je výběr načasovaný správně?

- ☐ Existují pro talenty **reálné příležitosti** v horizontu 6–18 měsíců?
- ☐ Navazuje program na strategické priority firmy (např. růst oddělení, restrukturalizace, succession planning)?

2. Jaká je cílová skupina – a proč právě ona?

- ☐ Z jaké části firmy vybíráme (celofiremně / oddělení / role)?
- ☐ Je důvod zaměření transparentně vysvětlitelný?
- ☐ Jaké konkrétní přínosy očekáváme (např. lepší připravenost nástupců, vyšší retence)?

3. Jak stanovujeme výběrová kritéria?

- ☐ Opíráme se o **kombinaci tvrdých dat** (výkonnost, hodnocení) a **měkkých indikátorů** (motivace, potenciál)?
- ☐ Jsou kritéria **jasná a dostupná všem**, nebo zůstávají interní?
- ☐ Počítáme s výjimkami a umíme je zdůvodnit?

4. Kdo výběr garantuje?

- ☐ Je výběr pod vedením HR, nebo zapojuje i business (např. liniové manažery, odborné mentory)?
- ☐ Má výběrový tým důvěru a přístup ke všem potřebným informacím?
- ☐ Bude existovat **zápis z výběru** nebo forma přehledné dokumentace?

5. Jak budeme rozhodnutí komunikovat?

- ☐ Máme připravený **narrativ**, jak výběr vysvětlit:
 - účastníkům,
 - nevybraným,
 - jejich nadřízeným?
- ☐ Zvládneme vysvětlit, proč někdo vybrán nebyl – **bez vytváření frustrace nebo studu?**

6. Jak budeme postupovat u „problematických“ případů?

- ☐ Máme variantu pro situaci, kdy se nominovaný odmítne zapojit, nebo ztratí motivaci během programu?
- ☐ Umíme včas reagovat na známky **pasivity, odporu nebo demotivace** u zapojených?
- ☐ Máme připravený systém náhradníků nebo způsob doplnění skupiny?

7. Jak komunikujeme výběr navenek a jak předcházíme toxicitě?

- ☐ Víme, že výběr může vyvolat **dojmy elitářství, zákulisí nebo protekce?**
- ☐ Máme připravený plán komunikace i pro širší tým / firmu (např. přes ambasadory, HR kanály, intranet)?
- ☐ Vysvětlujeme, že program není odměna, ale závazek a rozvojová výzva?

8. Co uděláme pro ty, kteří nebyli vybráni?

- ☐ Dostanou **individuální zpětnou vazbu** a návrh alternativního rozvoje?
- ☐ Nabídneme jim jinou cestu (např. otevřený workshop, účast na projektu, zapojení později)?
- ☐ Vyhneme se „tichému ignorování“, které by spustilo skrytou rezistenci?

Upozornění na závěr

- ☐ Špatný výběr dokáže **potopit celý program**.
- ☐ Nestačí nadšení nebo líbivý profil – rozhodující je skutečná **připravenost, otevřenost a potenciál k růstu**.
- ☐ Talentový program není nárok, ale důvěra. Získat ji není samozřejmé – a udržet ji vyžaduje práci na obou stranách.

Jak checklist použít

- ☐ Využijte jako pracovní nástroj během **přípravného setkání HR a vedení**.
- ☐ Může sloužit jako podklad pro rozhodnutí o **počtu účastníků, složení skupiny i komunikační plán**.
- ☐ Doporučujeme vést k výběru **zápis nebo rozhodovací matici** – pomůže obhájit výběr i po delší době. Vložte jako přílohu ke schvalovacímu dokumentu celého programu. Další detaily na talentbox.cz