

Shrnující checklist: Příprava talentového programu

1. Máme jasno, proč program děláme

- ☐ Umíme pojmenovat konkrétní potřebu, kterou program řeší.
- ☐ Máme stanovený jasný a měřitelný cíl.
- ☐ Vedení ví, proč program vzniká a jaký má přinést výsledek.

2. Máme jasná kritéria výběru talentů

- ☐ Nehodnotíme jen výkon, ale i potenciál a motivaci růst.
- ☐ Používáme systematické nástroje (např. 9-box grid, 360° zpětnou vazbu).
- ☐ Výběr je férový, transparentní a srozumitelný.

3. Víme, co se mají účastníci naučit

- ☐ Máme konkrétní rozvojové cíle pro každého účastníka.
- ☐ Zaměřujeme se na dovednosti využitelné v budoucí roli.
- ☐ Vyhýbáme se „hezkým, ale prázdným“ školením.

4. Nabízíme smysluplné rozvojové aktivity

- ☐ Program zahrnuje i mentoring, projekty, stínování apod.
- ☐ Každý účastník má vlastní rozvojový úkol s dopadem na firmu.
- ☐ Rozvoj probíhá hlavně v praxi, ne jen v učebně.

5. Manažeři jsou zapojení

- ☐ Vědí o programu a podporují ho.
- ☐ Podílejí se na výběru a rozvoji účastníků.
- ☐ Dávají pravidelnou a kvalitní zpětnou vazbu.

6. Umíme program dobře komunikovat

- ☐ Máme připravený komunikační plán pro všechny cílové skupiny.
- ☐ Umíme odpovědět na otázky: *Proč já? Proč teď? Co z toho budu mít?*
- ☐ Mluvíme i s těmi, kteří nebyli vybráni – srozumitelně a citlivě.

7. Máme rozdělené role a odpovědnosti

- ☐ Víme, kdo je za co zodpovědný (HR, garanti, mentoři, účastníci).
- ☐ Program má koordinátora/dirigenta.
- ☐ Máme stanovené milníky a pravidelné checkpointy.

8. Máme plán, co bude po programu

- ☐ Víme, co čeká absolventy – nové role, mentoring, další rozvoj.
- ☐ Počítáme s follow-up schůzkami (3, 6, 12 měsíců).
- ☐ Program má kontinuitu a dopad.

9. Umíme program vyhodnotit

- ☐ Sledujeme konkrétní dopady (výkon, zapojení, retenci).
- ☐ Sbíráme zpětnou vazbu od účastníků i jejich nadřízených.
- ☐ Výsledky vyhodnocujeme a využíváme pro zlepšení.