



**Prof. Dr. Paul Sparrow**

(Lancaster University  
Management School, UK)



**STRATEGISCH  
TALENT MANAGEMENT:**

nieuwe inhoud of opgefriste verpakking?



## STRATEGISCH TALENT MANAGEMENT:

### nieuwe inhoud of opgefriste verpakking?

**Donderdag 19 mei 2016**

Hotel Pullman Brussels Midi,  
Victor Horta-plein 1, 1060 Brussel

Het begrip 'talent management' is het voorbije decennium stevig opgerukt. Het roept de associatie op met beter, omvattender, slimmer personeelsbeleid en het wekt de indruk dat de 'talenten' van (potentiële) medewerkers veel centraler staan in HRM en in het gehele bedrijfsbeleid van de ondernemingen en organisaties die er zich op beroepen. Talent management zou het welgekomen alternatief zijn voor de *human resources*-benadering (de mens als hulpmiddel, naast en vaak onder de machine en het kapitaal) die de jongste tijd steeds meer onvrede en kritiek oproept. En aan het einde van haar Latijn lijkt te zijn.

Is talent management effectief een nieuwe en betere aanpak van de menselijke factor in de organisatie? Wat kunnen wij ons vanuit praktisch oogpunt voorstellen bij het concept? Hoe sterk zijn de fundamenteën en hoe werkt het? De volgende vragen zijn allerminst onbelangrijk.

- Gaat talent management in de eerste plaats over hoe men het best omgaat met een elite of een selecte groep werknemers die uitzonderlijke competenties hebben, een grote verantwoordelijkheid aankunnen en (waarschijnlijk) een significante invloed kunnen uitoefenen op de organisatie? Voor de voorstanders van deze 'exclusieve' invalshoek is het de vraag hoe men de aan deze elite geschonken extra aandacht en middelen moet invullen. De exclusieve benadering is gebaseerd op onderscheid maken binnen het personeelsbestand en bijgevolg ook binnen het personeelsbeleid, tussen de elite en andere categorieën.
- Moet iedereen beschouwd worden als een talent? Voor wie vindt dat iedere werknemer talenten heeft, gaat talent management over HR-praktijken die de identificatie, de exploitatie en de optimalisatie mogelijk maken van de capaciteiten van alle werknemers. De hamvraag hier is of de onderneming aan alle werknemers dezelfde kansen moet geven om te slagen binnen de organisatie.
- Is talent management meer dan slechts een nieuwe benaming voor de bestaande HR-functie? Een nieuw etiket en substituuut voor – bijvoorbeeld – successieplanning, HR-planning, leiderschapsontwikkeling?
- Heeft talent management misschien meer te maken met belangrijke rollen dan met alleen maar belangrijke mensen?
- Wordt talent management het best gediend door sterk gefocuste meetinstrumenten en analytics die de meest efficiënte en effectieve inzet van menselijk kapitaal kunnen onderbouwen?
- Hebben we HR nodig om echt talent management te realiseren?

Wij hebben deze vragen niet zelf verzonnen, wij speelden leentjebuur bij professor **Paul Sparrow** (Lancaster University Management School) die de kwestie onderzoekt en er in 2015 twee boeken over publiceerde (\*).

HR Square nodigde professor Sparrow uit om op 19 mei in Brussel, samen met ons, antwoorden te zoeken op de gestelde en andere vragen over strategisch talent management.

(\*) Paul Sparrow, Hugh Scullion, Ibraiz Tarique (Eds.), 'Strategic Talent Management ; Contemporary Issues in International Context', 2015, Cambridge University Press, 326 pp.

Paul Sparrow, Martin Hird, Cary Cooper, 'Do We Need HR ? – Repositioning People Management for Success', 2015, Palgrave Macmillan, 286 pp.

# PROGRAMMA

## Wie is Paul Sparrow?

Paul Sparrow werd in 1984 doctor in de Toegepaste Psychologie aan Aston University (Birmingham, UK). Hij bouwde zijn carrière uit aan diverse Britse universiteiten en als consultant voor zowel privé- als overheidsbedrijven.

Sinds een tiental jaar wordt hij beschouwd als één van de invloedrijkste onderzoekers, auteurs en sprekers inzake strategisch en globaal people management. Zo prijkt hij bijna elk jaar in de top-15 van de gerenommeerde lijst die door HR Magazine UK wordt opgesteld na breed onderzoek. Sparrow is een populaire spreker omdat hij een boeiende stijl combineert met wetenschappelijke diepgang en kennis van de praktijk.

Sinds 2006 is hij Professor of International HRM aan de Lancaster University en directeur van het Centre for Performance-led HR aan de Lancaster University Management School.

Een overzicht geven van zijn publicaties is onbegonnen werk. De belangrijkste boeken zijn naar onze mening 'Leading HR' (2010, samen met Martin Hird, Anthony Hesketh en Cary Cooper) en 'Do We Need HR? – Repositioning People Management for Succes' (2015, samen met Martin Hird en Cary Cooper).

## Timing

- 12.00** Ontvangst, met broodjeslunch
- 13.30** Inleiding door dagvoorzitter prof. dr. **Lou Van Beirendonck** (Hoofddocent HRM Antwerp Management School - Founder-Director Quintessence & dONUS++)
- 13.45** Paul Sparrow: **Strategisch talent management: de inzet**
- 14.45** Paul Sparrow: **Hebben we HR erbij nodig?**
- 15.30** Break
- 16.00** Paul Sparrow wordt op de rooster gelegd door challengers **Lou Van Beirendonck**, **David Ducheyne** (Chief People Officer Securex) en **Christine Thiran** (Directrice générale des ressources humaines, RTBF)
- 17.00** Netwerkdink

*De presentaties worden gegeven in het Engels.*

## Partners



## Deelnamevoorwaarden

- De deelnameprijs bedraagt 250 € (+ 21% btw) voor leden van HR Square en 500 € (+ 21% btw) voor niet-leden.
- Indien drie leden van uw organisatie betalend deelnemen, komt een vierde gratis.  
Wie met meer dan vier collega's wil deelnemen, contacteert HR Square-netwerkverantwoordelijke **Nathalie Dierickx** (nathalie.dierickx@hrsquare.be – 0474 97 07 43) voor een voorstel op maat.
- Studenten betalen 100 € (+ 21% btw) en genieten meteen van een proeflidmaatschap HR Square van een jaar.
- Doelgroep: alle geïnteresseerden, individueel of in team.
- Annuleren kan niet, vervanging is altijd mogelijk.

## Inschrijving

Inschrijven kan door middel van onderstaand formulier (opsturen naar HR Square, Kloosterstraat 11, 9420 Erpe-Mere), door een e-mail met uw volledige contact- en facturatiegegevens (inclusief een eventuele bestelbon of bestelnummer) te sturen naar Nathalie Dierickx, [nathalie.dierickx@hrsquare.be](mailto:nathalie.dierickx@hrsquare.be), of via [www.hrsquare.be](http://www.hrsquare.be).

- Ik neem deel aan de Masterclass met Paul Sparrow op 19 mei 2016.
- Ik ben lid van HR Square en schrijf na ontvangst van de factuur het inschrijvingsgeld van 250€ + 21% btw over op rekening BE13 0013 8668 6839 van NV 3MI.
- Ik ben niet-lid van HR Square en schrijf na ontvangst van de factuur het inschrijvingsgeld van 500 € + 21% btw over op rekening BE13 0013 8668 6839 van NV 3MI.
- Ik wil meteen ook lid worden van HR Square voor de periode van één jaar, tegen 200 € + 21% btw en geniet nu al van de ledenkorting.
- Ik ben student en neem deel tegen 100 € + 21% btw (inclusief proeflidmaatschap voor een jaar).

Naam: .....

Organisatie: .....

Functie: .....

Adres: .....

Telefoon: .....

E-mail: .....

Facturatie-adres (indien verschillend van het vorige): .....

BTW-nummer: .....

Bestelbon: .....