

ABSTRAKT

Identifikace a rozvoj vysoce potenciálních zaměstnanců tvoří součást talent managementu, který v současné době patří mezi priority strategického personálního řízení. Podle relevantních výzkumů tvoří vysoce potenciální zaměstnanci necelých pět procent z celkového počtu zaměstnanců. Nejprve se diplomová práce věnuje talent managementu, jeho teoretickým východiskům a historickému vývoji. Následně se zaměřuje, z pohledu personálních manažerů, na problematiku vysoce potenciálních zaměstnanců s cílem zjistit, které kompetence jsou pro tuto skupinu zaměstnanců klíčové. Dílčím cílem je objasnit, nakolik se vybrané společnosti v České republice shodují či naopak liší v pohledu na vysoce potenciální zaměstnance. K prozkoumání obou cílů je použito kvalitativního šetření, které je tvořeno polostrukturovaným rozhovorem s personálními manažery ve společnostech a bodovou škálou. Cílem práce je popsat soubor klíčových kompetencí vysoce potenciálních zaměstnanců a odlišit je od souboru kompetencí ostatních zaměstnanců.