

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW, MANAJEMEN TALENTA (TALENT MANAGEMENT)

Darwis Agustriyana ¹⁾, Maria Merry Marianti ²⁾, Regina Deti ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia ^{1,2,3)}

Corresponding Author:

9012301003@student.unpar.ac.id ¹⁾, merrym@unpar.ac.id ²⁾

Abstrak

Talent Development (TD) menjadi konsentrasi tersendiri oleh organisasi saat ini, selain karena peperangan pencarian bakat semakin hebat, juga dikarenakan ada karakteristik individu yang berubah akibat dari perubahan demografi yaitu usia, yang mengakibatkan karakteristik individu akan semakin menarik untuk dilakukan pengelolaan lebih lanjut. *Talent Development* adalah pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam rangka mempersiapkan keberlanjutan organisasi atau perusahaan, karena pada prinsipnya individu atau sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dari keberlanjutan organisasi atau perusahaan, Penelitian mengenai *talent development* terus dilakukan dalam rangka terus mencari metode yang paling baik dilakukan, secara praktikal maupun secara keilmuan. *Systematic Literature Review* ini salah satu alternatif untuk melihat sejauh mana riset-riset yang sudah dilakukan mempengaruhi arah *talent development*, melalui lima langkah sistematis, ditemukan 69 jurnal yang bisa dikategorikan mempengaruhi penelitian dengan konsentrasi *talent management*, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebanyak 17 riset dari tahun 2015-2023 melakukan riset dengan pendekatan teori *Resources Based View*.

Kata Kunci: *Talent Management*

Abstract

Talent Development (TD) is a separate concentration by organizations today, not only because the war for talent is getting more intense, but also because there are individual characteristics that change as a result of demographic changes, namely age, which results in individual characteristics that will be increasingly interesting for further management. *Talent Development* is an approach taken by companies in order to prepare for the sustainability of the organization or company, because in principle individuals or human resources are one of the important factors of the sustainability of the organization or company, research on *talent development* continues to be carried out in order to continue to find the best method to do, practically may be scientifically. This *Systematic Literature Review* is an alternative to see the extent to which the research that has been done affects the direction of *talent development*, through five systematic steps, 69 journals were found that could be categorized as influencing research with a concentration on *talent management*, the conclusion of this study is that as many as 17 studies from 2015-2023 conducted research with the *Resources Based View* theory approach.

Keywords: *Talent Management*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya pengelolaan talenta, menjadi semakin penting bagi perusahaan dan organisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat untuk mendapatkan talenta yang berkualitas. (Febrian 2024) Beberapa langkah yang biasanya diambil dalam meningkatkan strategi pengelolaan SDM, perusahaan harus aktif mencari bakat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik itu dari dalam maupun dari luar perusahaan. Ini bisa dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, serta penciptaan jalur karir yang jelas. (Harianto 2023) Penawaran kompensasi yang kompetitif dan paket manfaat yang menarik dapat membantu menarik dan mempertahankan talenta. Ini bisa mencakup gaji yang kompetitif, bonus kinerja, fleksibilitas waktu kerja, dan manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan dan cuti yang murah hati. (Rezeki 2020) Menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung juga penting dalam mempertahankan talenta. Budaya yang inklusif, kolaboratif, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bertahan. (Antara 2023) Proses manajemen kinerja yang jelas dan

History:

Received : 25 Februari 2024

Revised : 10 Mei 2024

Accepted : 23 Juni 2024

Published : 23 Oktober 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

Attribution-NonCommercial-No

Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)



adil membantu karyawan merasa dihargai dan memberikan arah yang jelas untuk pengembangan karir mereka. Teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM, mulai dari proses perekrutan hingga manajemen kinerja dan pengembangan. (Darmawan 2023).

Talent development, atau pengembangan bakat, adalah area yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi. Fokus penelitian dalam talent development dapat mencakup beberapa aspek, antara lain, penelitian dapat difokuskan pada metode identifikasi bakat yang efektif, termasuk penggunaan tes psikologis, evaluasi kinerja, dan penilaian potensial untuk mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk pengembangan lebih lanjut.

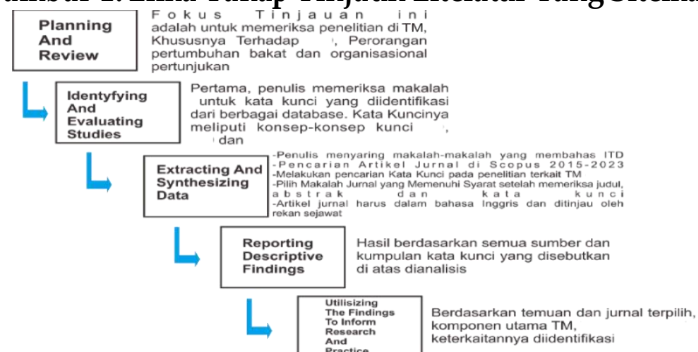
Penelitian dapat mengeksplorasi strategi dan metode yang efektif untuk mengembangkan bakat, baik melalui pelatihan dan pengembangan formal, mentorship, atau pembelajaran yang berbasis pengalaman lalu kemudian penting untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan bakat untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan oleh organisasi memberikan hasil yang diinginkan. Ini dapat melibatkan pengukuran kinerja sebelum dan sesudah program, serta pengukuran tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Kemudian penelitian dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan organisasi setelah mengikuti program pengembangan bakat. Ini dapat mencakup aspek-aspek seperti budaya perusahaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup. Salah satu aspek penting dari talent development adalah pengembangan kepemimpinan. Penelitian dapat mengeksplorasi metode yang efektif untuk mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Melalui penelitian dalam area ini, organisasi dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang bagaimana mengembangkan bakat secara efektif, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

METODE PENELITIAN

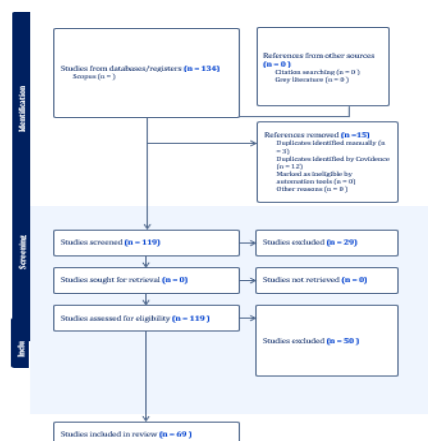
Gambar 1. Lima Tahap Tinjauan Litelatur Yang Sitematis



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Gambar 2. PRISMA Talent Management



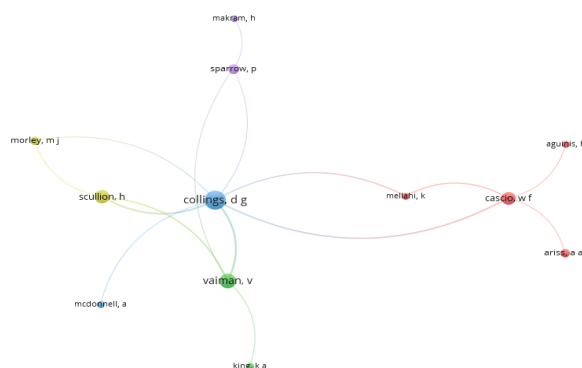
Dari Gambar 2 diatas merupakan hasil penelusuran jurnal atau artikel yang semula berjumlah 139, kemudia dengan kategori yang sudah ditentukan diantaranya, hanya diambil jurnal yang menggunakan penelitian kuantitatif dan memiliki variable, dimensi dan indicator yang tersirat.

Tabel 1. Sintesa teori dengan ruang lingkup tema *Talent Management*

No	Teori	Frekuensi	Penulis
1.	Tampilan berbasis sumber daya (<i>RBV</i>)	17	Gallardo (2015, 2016, 2020), King (2016,2016), Deery (2015), Claus (2019), Cascio (2016), Aina (2020), Crane (2019), Harsch (2020), Gardas (2019), Thunissen (2015, 2016, 2017), Meyers (2018, 2020)
2.	Teori kontrak psikologis	8	Collings (2015), Aguinis (2021), Baum (2019), Ambrosius (2018), Beamond(2016), Faber (2016), Maheswari (2017), Lathuka (2015)
3.	Teori kelembagaan	6	Collings (2018), Collings (2019). Church (2015), Goh (2020), Karatop (2015), Kontoghiorghes (2016)
4.	Teori pertukaran sosial	5	Gupta (2019), Kravariti (2020), Li (2017), Dai (2018), Chaudary (2018)
5.	Teori sumber daya manusia	4	Luna-Arocas (2015), McCraken (2016), Mensah (2015), Henry (2018)
6.	Kerangka kerja AMO (Kemampuan, Motivasi, Peluang)	4	Morris (2016), Rotolo (2018), Pandita (2018), Broek (2018)
7.	Perilaku kewargaan organisasi	3	Pillai (2020), Sanchez (2020), Bolander (2017)
8.	Teori modal sosial	3	Story (2016), Tafti (2017), Boeck (2018)
9.	Teori mode manajemen	3	Tatoglu (2016), Vaiman (2015), Amado (2015)
10.	Kerangka kerja korporatis	2	Whysall (2019), Sparrow (2015)
11.	Kerangka kerja kesetaraan masyarakat	2	Swalles (2016), Sheehan (2018)
12.	Piramida bakat pendidikan Piirto	2	Morland (2019), O'Connor (2019)
13.	Teori kecocokan P-O	2	Nocker (2019), Narayanan (2019)
14.	Kontrak psikologis relasional	2	Mehdiabadi (2016), Krishnan (2017)
15.	Pengaburan retoris	2	McDonnel(2017), Glaister (2018)
16.	Kelembagaan baru secara sosiologis	2	Festing (2015), Khoreva (2017)
17.	Pendekatan kemampuan	2	Khilji (2015), Marinakou (2019)

Dari table diatas bisa disimpulkan sementara bahwa sebanyak 17 jurnal menggunakan Teori *RBV* (Resources Based View), sedangkan teori kedua yang sering digunakan adalah Teori Kontrak psikologis dimana digunakan didalam 8 jurnal. Secara berurutan sebanyak 6, 5, 4, dan hingga terkecil 2 jurnal yaitu teori kelembagaan, teori pertukaran social (*social exchange theory*), teori sumber daya manusia hingga teori pendekatan kemampuan.

Gambar 3. *Author* yang saling terkait



Sumber: Olah data VOS Viewer

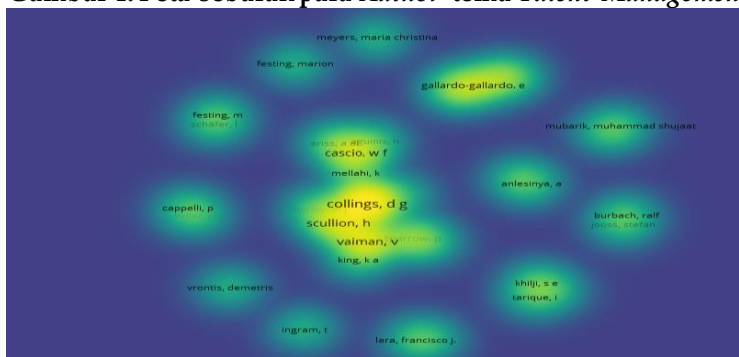
Gambar 3 menggambarkan tentang penulis yang memiliki jaringan yang saling berhubungan didalam melakukan penelitian. Penulis dengan warna dan bentuk bulat lebih besar dari yang lainnya merupakan penulis yang mempengaruhi besar arah penulisan mengenai *Talent Manajemen*. Berikut Tabel 2 menggambarkan nama-nama penulis yang menulis dengan tema *Talent Management*:

Tabel 2. *Author yang mempublikasi dengan tema Talent Management*

No	Author	Publikasi 10 tahun terakhir
1	David Gerard Collings	31
2	Hugh Hugh Scullion	23
3	Marina O Latukha	22
4	Niki Dries	19
5	Vlad Vaiman	14
6	Anthony McDonnell	12
7	Nicolene E Barkhuizen	11
8	Marian Thunnisen	10
9	Lucie Vnouckova	9
10	Susan Jane Kirk	9

Tabel 2 bisa menggambarkan 10 penulis yang menghasilkan karya tulis atau ilmiah dengan tema *Talent Management*, D.G Collings menjadi penulis yang paling produktif, karena selama rentang 10 tahun mampu menghasilkan 31 karya ilmiah bertemakan *Talent Management*.

Gambar 4. Peta sebaran para Author tema *Talent Management*



Gambar 4 menggambarkan terdapat "cluster" yang saling tidak berhubungan dimana banyak sekali menghasilkan penelitian dengan tema *Talent Management* sebanyak 620 penulis terdiri dari 14 cluster.

Tabel 3. Sebaran Negara dengan produktivitas Riset *Talent Management* beserta jumlah sitasinya dalam 2014-2024

No	Negara	Publikasi	Citation
1	United States	256	9352
2	United Kingdom	143	6413
3	Ireland	37	3625
4	Nederland	28	2395
5	China	247	2316
6	Belgium	19	1509

7	India	63	1409
8	Australia	56	1278
9	France	37	1167
10	Spain	34	1089

Tabel 3 bisa menggambarkan sementara bahwa 3 negara dengan tingkat publikasi yang tinggi secara beurutan dari yang tertinggi hingga yang terendah yaitu United States, United Kingdom dan Ireland. United States dengan 256 publikasi dan 9352 sitasi, kemudian United Kingdom dengan 143 publikasi dan 6413 sitasi serta Irlandia dengan 37 publikasi namun dengan sitasi yang cukup tinggi yaitu 3625.

B. Pembahasan

Tabel 4. 10 review jurnal dari 69 jurnal yang digunakan

No	Authors	Title	Year	Source	Cites
1	M. Festing	Generational challenges to talent management: A framework for talent retention based on the psychological-contract perspective	2014	Journal of World Business	210
2	D.G. Collings	Toward mature talent management: Beyond shareholder value	2014	Human Resource Development Quarterly	204
3	M. Deery	Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies	2015	International Journal of Contemporary Hospitality Management	147
4	E. Gallardo-Gallardo	Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis	2015	Human Resource Management Review	141
5	P.R. Sparrow	What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture	2015	Human Resource Management Review	139
6	S.E. Khilji	Incorporating the macro view in global talent management	2015	Human Resource Management Review	137
7	V. Vaiman	Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management	2015	Human Resource Management Review	117
8	D.G. Collings	Talent management: Progress and prospects	2015	Human Resource Management Review	115
9	A.H. Church	How are top companies designing and managing their high-potential programs? A follow-up talent management benchmark study	2015	Consulting Psychology Journal	110
10	J.K. Mensah	A "coalesced framework" of talent management and employee performance: For further research and practice	2015	International Journal of Productivity and Performance Management	104

Pada artikel pertama yang ditulis oleh Festing pada tahun 2014 yang telah di sitasi sebanyak 210, dikatakan bahwa mengeksplorasi hubungan antara kemampuan

manajemen bakat yang dinamis dan kelincahan organisasi dalam berbagai konteks organisasi. Kemudian artikel kedua yang ditulis oleh Collings pada tahun 2014 yang kemudian telah disitasi sebanyak 204, dikatakan bahwa manajemen talenta di masa ke masa adalah untuk mencari nilai dari para *shareholder* dimana nilai tersebut akan berkesinambungan dengan *strategy* perusahaan. Artikel selanjutnya yang ditulis oleh Deery, dipublikasikan pada tahun 2015 dan kemudian telah disitasi sebanyak 147, dikatakan bahwa manajemen talenta berhubungan dengan bagaimana para pekerja atau karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai bagian dari kehidupan. Untuk Jurnal keempat yang ditulis oleh Gallardo kemudian dipublikasikan pada tahun 2015, dengan jumlah sitasi sebanyak 141, berdasarkan penelitian yang dilakukan, temuan utama adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (*Talent Management*) harus didekati sebagai fenomena yang masih dalam tahap pertumbuhan.

Jurnal kelima yang ditulis oleh Sparrow dan dipublikasi pada tahun 2015, dikatakan bahwasanya perancangan *talent management* yang baik akan memandu organisasi menuju penciptaan nilai organisasi maupun perusahaan kearah yang paling baik serta akan mudah adaptif. Lewat pernyataan ini artikel tersebut telah disitasi sebanyak 139 kali. Jurnal Keenam dengan jumlah sitasi 137 ditulis oleh Khilji dipublikasi pada tahun 2015, Saat ini, cakupan GTM global terbatas pada individu dan organisasi, yang meninggalkan efek negara dan pengaruhnya, seperti mobilitas bakat, serta keterlibatan langsung pemerintah dalam menarik dan mengembangkan bakat nasional, tidak terjawab. Dengan jumlah sitasi 117 adalah menjadi jurnal yang ketujuh yang ditulis oleh Vaiman berhasil dipublikasi pada tahun 2015, secara implisit Identifikasi talenta mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Collings kembali mempublikasikan karyanya pada tahun 2015, dan disitasi sebanyak 115 kali, hasil penelitiannya mengatakan evaluasi terhadap kemajuan dan prospek dalam pengembangan konseptual dan intelektual manajemen bakat, termasuk aspek-aspek seperti penilaian terhadap tingkat penerimaan manajemen bakat, kemajuan dalam pengembangan teori dan konsep, serta implikasi praktis untuk manajer dan pembuat kebijakan di bidang manajemen bakat, untuk keberlanjutan perusahaan atau organisasi. Jurnal kesembilan ditulis oleh Church yang dipublikasikan pada tahun 2015, dan telah disitasi sebanyak 110 kali, dikatakan perusahaan dituntut memiliki kerangka kerja terutama bagaimana program manajemen talentanya akan dijalankan, bahkan seharusnya menjadi program prioritas, untuk itu perusahaan harus secara proaktif membandingkan dengan program-program manajemen talenta dari berbagai organisasi dan perusahaan, agar menjadi pijakan perusahaan untuk bekerja. Jurnal kesepuluh yang dipublikasikan pada tahun 2015 yang ditulis oleh Mensah, dan telah disitasi sebanyak 104 kali, dikatakan didalam jurnal tersebut bahwa TM atau *talent management* bisa bisa menjadi kerangka gabungan dengan melibatkan sumber daya lain agar bisa menjadi pijakan organisasi dan perusahaan untuk melakukan *action plan*.

Dari pembahasan diatas maka variable-variabel yang akan mempengaruhi TM atau *talent management* adalah variable-variabel yang bisa mempengaruhi dan memiliki nilai, diantaranya *Organizational Culture, Employee Motivation, Employee Engagement, Learning and Development, Talent Attraction* dan *Diversity dan Inclusion*.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, serta mengutip hasil penelitian yang ditulis oleh Festing pada tahun 2014, bahwa mengeksplorasi hubungan antara kemampuan manajemen bakat yang dinamis dan kelincahan organisasi dalam berbagai konteks organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai jenis kemampuan manajemen bakat yang dinamis, seperti pendekatan individual, paternalistik, dan canggih, dan bagaimana kemampuan ini dapat membentuk bakat sebagai sumber daya manusia utama untuk berkontribusi pada kelincahan organisasi dalam lingkungan perusahaan yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan

tentang bagaimana proses manajemen bakat terus membentuk bakat dan kelincahan organisasi dalam menanggapi lingkungan yang dinamis, dengan fokus pada menarik, memilih, mengembangkan, dan mempertahankan bakat untuk mendorong penciptaan nilai.

Jika nilai merupakan tujuan dari sebuah organisasi dan perusahaan dalam mengukur performa atau pencapaian, maka TM atau *Talent Management* menjadi kunci pembuka pintu setiap pekerjaan atau misi organisasi dan perusahaan, karena individu sebagai agen pelaksana misi perusahaan agar tujuan-tujuan dari perusahaan atau organisasi, pada perjalanannya memiliki nilai yang berarti, untuk organisasi maupun untuk individu sebagai sebuah sumber daya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya kepada Program Doktor Ilmu Ekonomi dengan konsentrasi Manajemen Modal Insani, dengan ini penulis persembahkan untuk para dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, terutama untuk dosen pembimbing penulis yang menjadi penulis ke dua dan ketiga, karena dengan bimbingannya, maka bisa menghasilkan artikel ini. Walaupun belum bisa dikatakan sempurna, akan tetapi penulis harapkan artikel ini bisa menjadi pijakan dan pengembangan keilmuan terutama dengan tema *Talent Management*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri. *Umsida Press*, 1-333.
- Febrian, W. D., Ansori, K., Roza, N., Syafri, M., Susanto, S., & Lubis, F. M. (2024). STRATEGI MANAJEMEN TALENT UNTUK PENINGKATAN KINERJA DAN RETENSI KARYAWAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4069-4077.
- Sen, J., Harianto, A., & Satrianny, I. P. (2023). Talent Management in Human Resource Management to Improve Organizational Performance. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(2), 95-108.
- Rejeki, P. W. A. (2020). Model talent management di beberapa negara dan perusahaan di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 19(1), 121-152.
- Antara, I. K. A. M., & Komalasari, Y. (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT. In *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)* (Vol. 6).
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., ... & Utami, R. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sukoco, I., & Fadillah, A. R. (2016). the Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach in Pt Pindad (Persero) Bandung City. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Aina, R. al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Ambrosius, J. (2018). Strategic Talent Management in Emerging Markets and Its Impact on Employee Retention: Evidence from Brazilian MNCs. *Thunderbird International Business Review*, 60(1), 53–68. <https://doi.org/10.1002/tie.21799>

- Baum, T. (2019). Does the hospitality industry need or deserve talent? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 3823–3837. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0805>
- Beamond, M. T., Farndale, E., & Härtel, C. E. J. (2016). MNE translation of corporate talent management strategies to subsidiaries in emerging economies. In *Journal of World Business* (Vol. 51, Issue 4, pp. 499–510). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.01.002>
- Benitez-Amado, J., Llorens-Montes, F. J., & Fernandez-Perez, V. (2015). IT impact on talent management and operational environmental sustainability. *Information Technology and Management*, 16(3), 207–220. <https://doi.org/10.1007/s10799-015-0226-4>
- Bolander, P., Werr, A., & Asplund, K. (2017). The practice of talent management: a framework and typology. *Personnel Review*, 46(8), 1523–1551. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2016-0037>
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management. *Journal of World Business*, 51(1), 103–114. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.10.002>
- Chaudhary, R. (2018). Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. *Evidence-Based HRM*, 6(3), 305–319. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2017-0058>
- Church, A. H., Rotolo, C. T., Ginther, N. M., & Levine, R. (2015). How are top companies designing and managing their high-potential programs? A follow-up talent management benchmark study. *Consulting Psychology Journal*, 67(1), 17–47. <https://doi.org/10.1037/cpb0000030>
- Claus, L. (2019). HR disruption—Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>
- Collings, D. G., & Isichei, M. (2018). The shifting boundaries of global staffing: integrating global talent management, alternative forms of international assignments and non-employees into the discussion. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 165–187. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380064>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540–566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2015). Talent management: Progress and prospects. In *Human Resource Management Review* (Vol. 25, Issue 3, pp. 233–235). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.005>
- Crane, B., & Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82–92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Crowley-Henry, M., & al Ariss, A. (2018). Talent management of skilled migrants: propositions and an agenda for future research. *International Journal of Human Resource Management*, 29(13), 2054–2079. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1262889>
- Dai, Y., Kong, D., & Liu, S. (2018). Returnee Talent and Corporate Investment: Evidence from China. *European Accounting Review*, 27(2), 313–337. <https://doi.org/10.1080/09638180.2016.1264306>
- de Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (2018). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 39, Issue 2, pp. 199–213). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.2254>
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>

- Faber, I. R., Bustin, P. M. J., Oosterveld, F. G. J., Elferink-Gemser, M. T., & Nijhuis-Van der Sanden, M. W. G. (2016). Assessing personal talent determinants in young racquet sport players: a systematic review. In *Journal of Sports Sciences* (Vol. 34, Issue 5, pp. 395–410). Routledge. <https://doi.org/10.1080/02640414.2015.1061201>
- Festing, M., Kornau, A., & Schäfer, L. (2015). Think talent – think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry. *International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 707–732. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934895>
- Gallardo-Gallardo, E., Nijs, S., Dries, N., & Gallo, P. (2015). Towards an understanding of talent management as a phenomenon-driven field using bibliometric and content analysis. *Human Resource Management Review*, 25(3), 264–279. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.003>
- Gallardo-Gallardo, E., & Thunnissen, M. (2016). Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research. In *Employee Relations* (Vol. 38, Issue 1, pp. 31–56). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2015-0194>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 31, Issue 4, pp. 457–473). Routledge. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Gardas, B. B., Mangla, S. K., Raut, R. D., Narkhede, B., & Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*, 229, 850–862. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.018>
- Glaister, A. J., Karacay, G., Demirbag, M., & Tatoglu, E. (2018). HRM and performance—The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 148–166. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12170>
- Goh, E., & Okumus, F. (2020). Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce. *Tourism Management Perspectives*, 33. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100603>
- Gupta, V. (2019). Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4150–4169. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0859>
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43–61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Hedayati Mehdiabadi, A., & Li, J. (2016). Understanding Talent Development and Implications for Human Resource Development: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 15(3), 263–294. <https://doi.org/10.1177/1534484316655667>
- Karatop, B., Kubat, C., & Uygun, Ö. (2015). Talent management in manufacturing system using fuzzy logic approach. *Computers and Industrial Engineering*, 86, 127–136. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2014.09.015>
- Khilji, S. E., Tarique, I., & Schuler, R. S. (2015). Incorporating the macro view in global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 236–248. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.001>
- Khoreva, V., Vaiman, V., & van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*, 39(1), 19–33. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2016-0005>
- King, K. A. (2016). The talent deal and journey: Understanding how employees respond to talent identification over time. *Employee Relations*, 38(1), 94–111. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2015-0155>

- King, K. A., & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 194–206. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Kontoghiorghes, C. (2016). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *International Journal of Human Resource Management*, 27(16), 1833–1853. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075572>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75–95. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431–441. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>
- Latukha, M. (2015). Talent management in Russian companies: domestic challenges and international experience. *International Journal of Human Resource Management*, 26(8), 1051–1075. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.922598>
- Li, H., Ge, Y., Zhu, H., Xiong, H., & Zhao, H. (2017). Prospecting the career development of talents: A survival analysis perspective. *Proceedings of the ACM SIGKDD International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining, Part F129685*, 917–925. <https://doi.org/10.1145/3097983.3098107>
- Luna-Arocas, R., & Morley, M. J. (2015). He served as Associate Editor of the Journal of Managerial Psychology from 2007 to 2012. He was Chair of the Irish Academy of Management. In *International Journal of Human Resource Management and Personnel Review*. He is President of the Spanish Executive Coaching Association AECOP-EMCC, and President of the Spanish National HRM Association, AEDIPE. *Human Resource Management Journal* (Vol. 9, Issue 1).
- Maheshwari, V., Gunesh, P., Lodorfos, G., & Konstantopoulou, A. (2017). Exploring HR practitioners' perspective on employer branding and its role in organisational attractiveness and talent management. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 742–761. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2017-1136>
- Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 3855–3878. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0862>
- McCracken, M., Currie, D., & Harrison, J. (2016). Understanding graduate recruitment, development and retention for the enhancement of talent management: sharpening 'the edge' of graduate talent. *International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2727–2752. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1102159>
- Mcdonnell, A., Collings, D. G., Business, W., & Schuler, R. (2017). Biographical notes: Anthony McDonnell is Reader in Management at Queen's Management School, Queen's University Belfast, and Adjunct Senior Research Fellow. In *European J. International Management* (Vol. 11, Issue 1).
- Mensah, J. K. (2015). A "coalesced framework" of talent management and employee performance: For further research and practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(4), 544–566. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2014-0100>
- Meyer, K. E., & Xin, K. R. (2018). Managing talent in emerging economy multinationals: integrating strategic management and human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(11), 1827–1855. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1336362>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management

- practices. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 562–588. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579747>
- Morris, S., Snell, S., & Björkman, I. (2016). An architectural framework for global talent management. *Journal of International Business Studies*, 47(6), 723–747. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.25>
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2019). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228–247. <https://doi.org/10.1177/1534484318812159>
- Nocker, M., & Sena, V. (2019). Big data and human resources management: The rise of talent analytics. *Social Sciences*, 8(10). <https://doi.org/10.3390/socsci8100273>
- O'Connor, E. P., & Crowley-Henry, M. (2019). Exploring the Relationship Between Exclusive Talent Management, Perceived Organizational Justice and Employee Engagement: Bridging the Literature. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 903–917. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3543-1>
- Painter-Morland, M., Kirk, S., Deslandes, G., & Tansley, C. (2019). Talent Management: The Good, the Bad, and the Possible. *European Management Review*, 16(1), 135–146. <https://doi.org/10.1111/emre.12171>
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185–199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Perubahan, M., Individu, :, Kerja, T., & Mitra, O. (2020). CHANGE MANAGEMENT. www.mitrawacanamedia.com
- Pillai, R., & Sivathanu, B. (2020). Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations. *Benchmarking*, 27(9), 2599–2629. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2020-0186>
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: the effect on talent retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Rotolo, C. T., Church, A. H., Adler, S., Smither, J. W., Colquitt, A. L., Shull, A. C., Paul, K. B., & Foster, G. (2018). Putting an End to Bad Talent Management: A Call to Action for the Field of Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(2), 176–219. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.6>
- Sheehan, M., Grant, K., & Garavan, T. (2018). Strategic talent management: A macro and micro analysis of current issues in hospitality and tourism. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10(1), 28–41. <https://doi.org/10.1108/WHATT-10-2017-0062>
- Sparrow, P. R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249–263. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.002>
- Story, J., Castanheira, F., & Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: Implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484–505. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2015-0095>
- Swales, S., & Blackburn, M. (2016). Employee reactions to talent pool membership. *Employee Relations*, 38(1), 112–128. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2015-0030>
- Tafti, M. M., Mahmoudsalehi, M., & Amiri, M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 15–21. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0036>
- Tatoglu, E., Glaister, A. J., & Demirbag, M. (2016). Talent management motives and practices in an emerging market: A comparison between MNEs and local firms. *Journal of World Business*, 51(2), 278–293. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.11.001>
- Thunnissen, M. (2016). Talent management: For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice. *Employee Relations*, 38(1), 57–72. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2015-0159>

- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4), 391–418. <https://doi.org/10.1177/0091026017721570>
- Thunnissen, M., & van Arensbergen, P. (2015). A multi-dimensional approach to talent: An empirical analysis of the definition of talent in dutch academia. *Personnel Review*, 44(2), 182–199. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2013-0190>
- Vaiman, V., Haslberger, A., & Vance, C. M. (2015). Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Management Review*, 25(3), 280–286. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.004>
- van den Broek, J., Boselie, P., & Paauwe, J. (2018). Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on coopetition in healthcare. *European Management Journal*, 36(1), 135–144. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.03.012>
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of Management Development*, 38(2), 118–129. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2018-0181>