

## **The Importance of Talent Management on Intrapreneurship: A Conceptual Framework**

**Zümrüt Tonus**, Anadolu University, TR  
[zguven@anadolu.edu.tr](mailto:zguven@anadolu.edu.tr)

### **Abstract**

In the literature, the concept of entrepreneur is defined as people who have invested capital into that taking the risk of loss to produce goods or services. Unlike the entrepreneur to intrapreneur can be defined as innovator and developer employees who take the risk of direct loss in an established organization.

Intrapreneurs, with entrepreneurial spirit, who recognizes the opportunity to innovate by not only bring innovations to improve the profitability and competitiveness of the business. They are running these ideas and models that can convert into real action. In this study focuses on the human resources management as an important field of managerial decisions that affecting the intrapreneurial activity. Businesses using their human resources practices, creative thinking process, and contributing to innovation can increase their employees' commitment. In particular, human resources management applications such as recruitment, training, performance appraisal, compensation and talent management affects the ability of businesses to be more innovative. Talent management is a process involving the activities of strategic human resources.

In this context, talent management practices play an important role on the employees as intrapreneurs. To keep the high-performing employees in business is important to increase the intrapreneurial activity and potential. In the study, a conceptual framework has been established on the importance of talent management in the intrapreneurship process.

**Keywords:** Intrapreneur, Intrapreneurship, Talent management

**Jel Codes:** M13, M50, M54

## **İç Girişimcilikte Yetenek Yönetiminin Yeri ve Önemi: Kavramsal Bir Çerçeve**

### **Öz**

Girişimci kavramı literatürde mal veya hizmet üretmek için zarar riskini göze alarak, sahip olduğu sermayeyi yatırıma dönüştüren kişi olarak tanımlanmaktadır. İç girişimci ise girişimciden farklı olarak, kurulu bir örgütte yenilikçi ve geliştirici faaliyetlerde bulunan ancak doğrudan kâr ya da zarar riskini üstlenmeyen çalışan olarak tanımlanabilir. İç girişimciler, girişimci ruhuna sahip, yenilik getirme fırsatını algılayan, yeniliği getirmekle kalmayarak bu fikirlerini ve modellerini buldukları işletmenin kârlılığını ve rekabet gücünü artıracak gerçek faaliyetlere dönüştürebilen çalışanlardır. Çalışmada, iç girişimcilik faaliyetlerini etkileyen önemli bir yönetsel karar alanı olarak insan kaynakları yönetimi üzerinde durulmaktadır. İşletmeler insan kaynakları uygulamalarını kullanarak çalışanları yaratıcı düşünme ve yenilik sürecine katkı sağlayarak çalışanları motive edip, bağlılıklarını artırmaktadırlar. Özellikle işe alma, eğitim, performans değerlendirme, ücretlendirme, yetenek yönetimi gibi insan kaynakları uygulamaları işletmelerin daha yenilikçi olmalarını etkilemektedir.

Bu bağlamda, yetenek yönetimi uygulamaları çalışanların iç girişimci olmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Yetenek yönetimi, işletmenin rekabet stratejisini destekleyecek insan kaynakları planının yapılması, mevcut yeteneklerinin analiz edilerek ihtiyaç duyulan ilave yeteneklerin belirlenmesi, bu ihtiyaçları karşılayacak olan yetkin adayların işletmeye çekilebilmesi için ortamın oluşturulması, uygun adayların işe alınması, var olan yeteneklerinin geliştirilmesi ve elde tutulmasına yönelik stratejik temelli insan kaynakları faaliyetlerini kapsayan bir süreçtir. Yüksek performansı gösteren çalışanları başka işletmelerde bulamayacakları deneyim ve gelişim olanaklarıyla işletmeye bağlamak ve işletmede kalmalarını sağlamak iç girişimcilik faaliyetlerini ve potansiyelini artırmak için önemlidir. Çalışmada, iç girişimcilik sürecinde yetenek yönetiminin yeri ve önemi üzerine kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İç girişimci, İç girişimcilik, Yetenek yönetimi

**Jel Kodları:** M13, M50, M54