

---

# Die Richtigen auswählen – Der Unterschied zwischen Arthur und Merlin

Bonner Fachtagung – Talente im Fokus

20. November 2008



***„Wieso in vielen Bereichen flattern wie ein Sperling, wenn wir in einigen Bereichen fliegen können wie ein Adler?“ Josef Schmidt***





# Erfolg in der eigenen Position

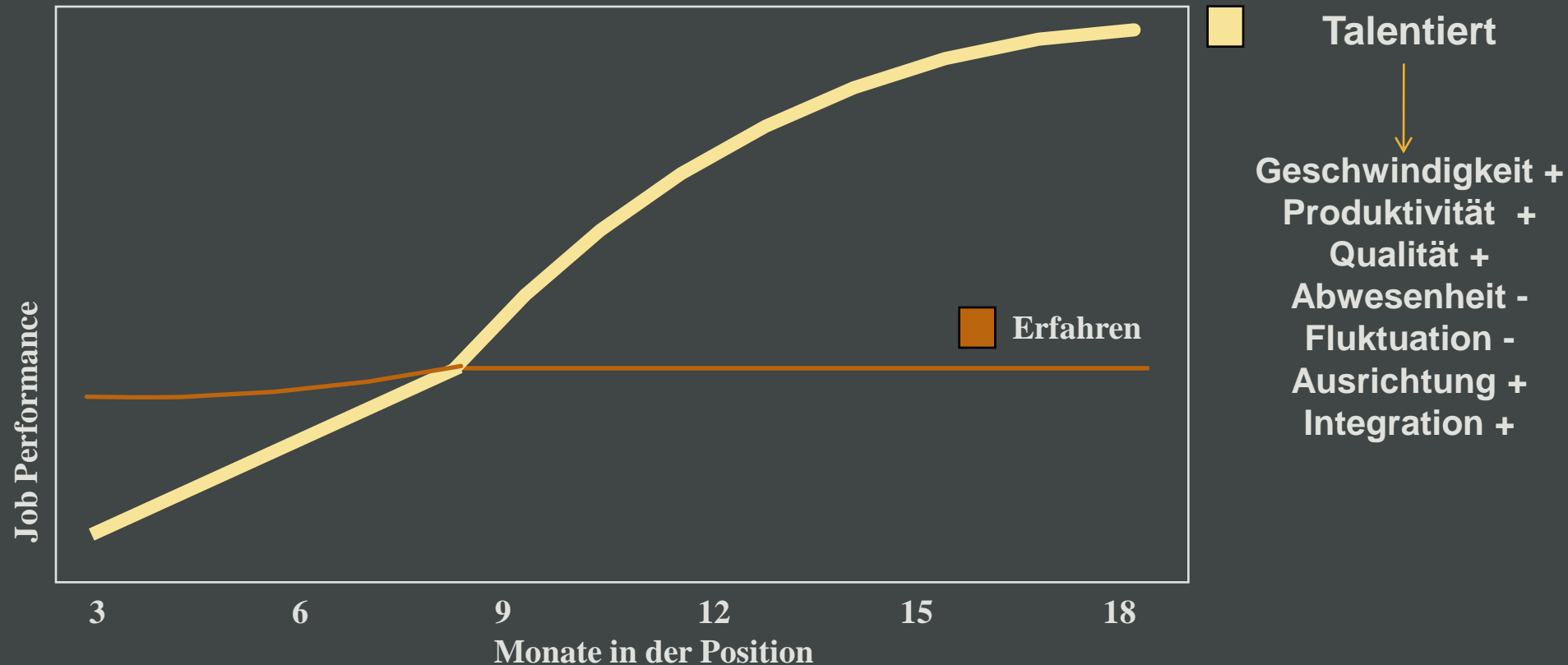
---

- **Stärke:** Die Fähigkeit, bei einer Tätigkeit eine konsistente, nahezu perfekte Leistung zu erzielen

**Stärke = Talent + Wissen + Fertigkeiten**

# Welche Rolle spielt Talent?

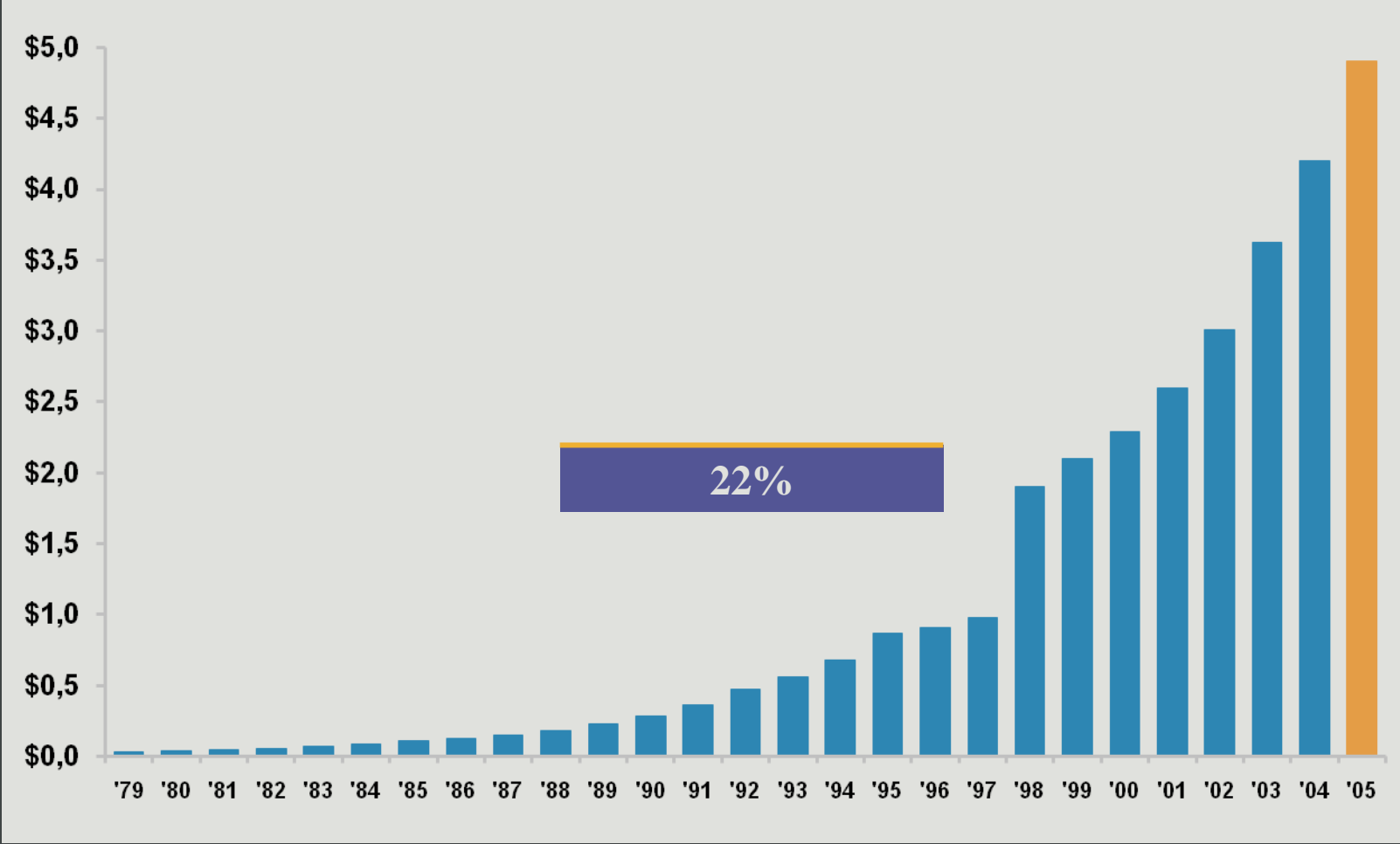
Wissen und Erfahrung sind wichtig, aber durch Talent entsteht Exzellenz



# Organisches Wachstum

\$ Milliarden

\$4.9 Mrd.



# Talent entwickelt sich nicht in einem Vakuum

---

Talent X (Beziehung + Realistische Erwartungen + Belohnung/Anerkennung)

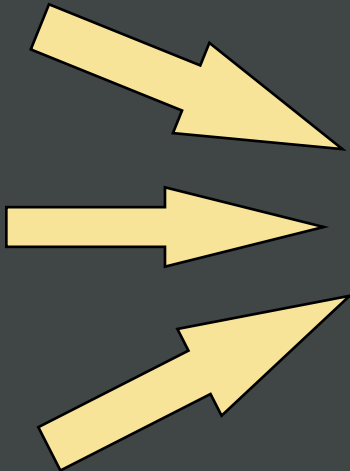
=

**Produktivität pro Person**

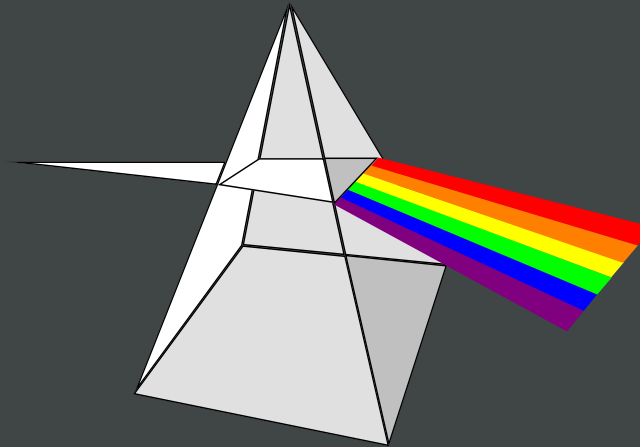
Talent: Ein wiederkehrendes Denk-, Gefühls- oder Verhaltensmuster, das auf produktive Weise angewandt werden kann

**Kunde beschwert sich**

**Informationen  
Eindrücke  
Einflüsse**



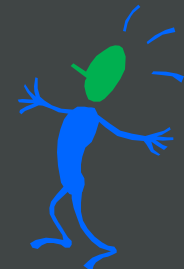
**Ihr Filter**



**Ihre Reaktion**



**Service-Mitarbeiter ist  
harmoniebedürftig und  
konfliktscheu**



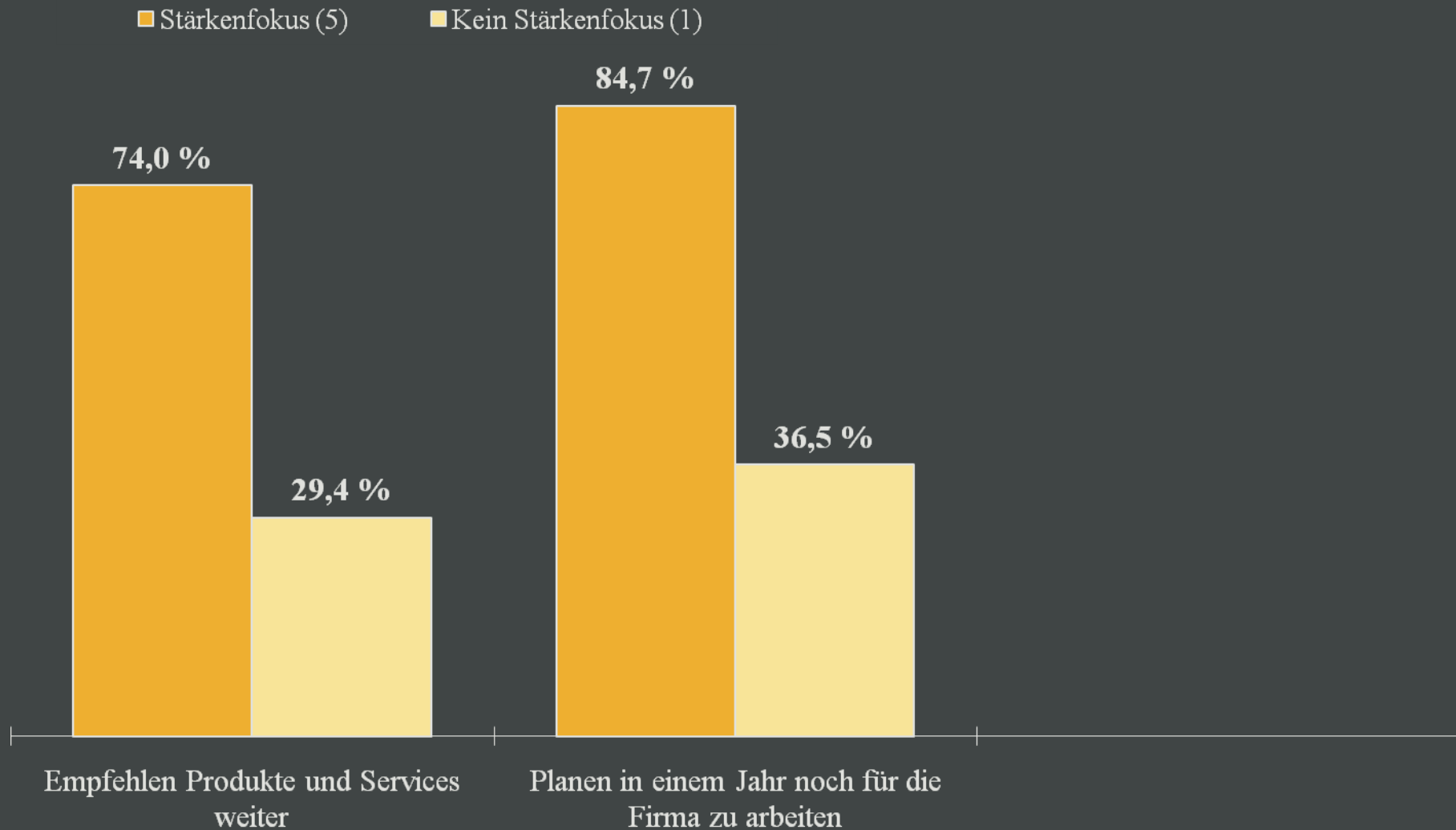
**Service-Mitarbeiter liebt  
es, Probleme zu lösen**

# Nutzen stärkenbasierter Personalauswahl und –entwicklung : Signifikante Verbesserung des Geschäftserfolgs

Zeitraum	Kurz nach Einstellung	Innerhalb eines Jahres	Nach fünf Jahren
Leistung	Leistung im oberen Viertel	Durchschnittlicher Umsatz	Leistung im oberen Viertel
<b>Bewerber entsprechen Talentprofil</b>	<b>70 – 80%</b>	<b>1.895.000 EUR</b>	<b>70 – 80%</b>
<b>Bewerber entsprechen <u>nicht</u> Talentprofil</b>	<b>10 – 15%</b>	<b>1.500.000 EUR</b>	—




# Eine Organisation, die auf die Stärken setzt, hat loyalere Mitarbeiter



# Talent Management ist heute ein wichtiger Aspekt für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens

- Demografischer Wandel
- Wissensgesellschaft
- Fehlende Fachkompetenz
- Hohe Fluktuation
- Globaler Wettbewerb und Suche nach Innovationen
- Ausgeschöpfte Prozessoptimierungen
- Hoher Preisdruck
- Verlust von „kreativen Köpfe“ (Braindrain)
- Antidiskriminierungsgesetz



Talent Manager sollen den Bedarf managen und Top-Talente frühzeitig identifizieren, gewinnen, entwickeln und im Unternehmen halten:

- Frühzeitige Ansprache von Nachwuchs
- Nachfrage für effiziente Auswahlprozesse
- Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen
- Unternehmenskultur
- Investment in Führungskompetenz

# Gallups talentbasierte Personalauswahl

- Gallup Datenbank
  - Über zwei Millionen Assessment-Interviews wurden bislang durchlaufen
  - 514 Kunden in 2007
  - 57 Kunden in 2007 mit internationaler Personalauswahl-Aktivität
  - Zur Zeit stehen Interview-Assessments in 27 Sprachen zur Verfügung

---

*„Menschen ändern sich nicht sehr. Man sollte keine Zeit damit verschwenden, etwas herzustellen, was nicht gegeben ist. Versuchen Sie stattdessen, das auszubauen, was vorhanden ist. Das ist schon schwer genug.“*

Aus „Erfolgreiche Führung gegen alle Regeln“  
von M. Buckingham und C. Coffman.