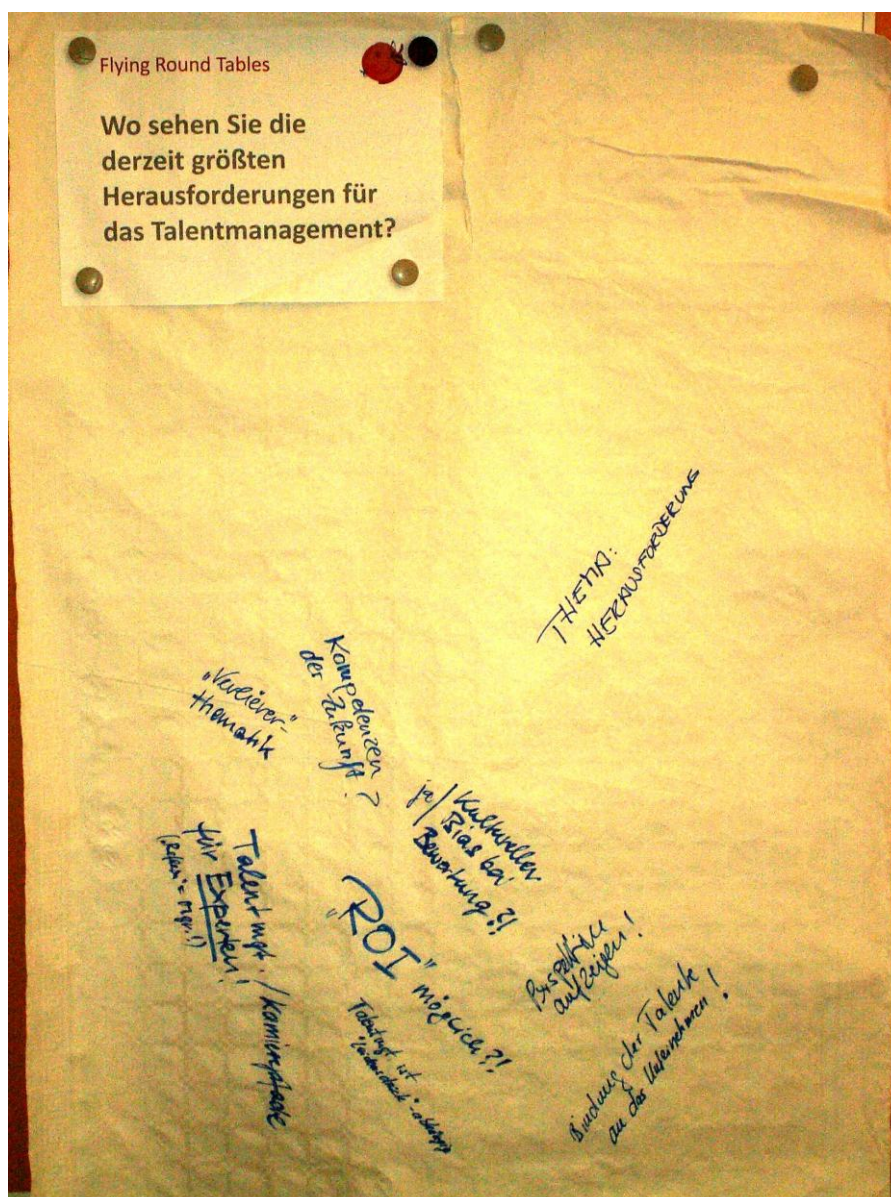




Wo sehen Sie die derzeit größten Herausforderungen für das Talentmanagement?

- Kompetenzen der Zukunft?
- „Verlierer-Thematik“
- Talentmanagement/Karrierepfade für Experten! („Reflex= Mgr.!!“)
- „ROI“ möglich?!
- Talentmgt. Ist Leidensdruck abhängig
- Perspektive aufzeigen
- Bindung der Talente an das Unternehmen!





Wo sehen Sie die derzeit größten Herausforderungen für das Talentmanagement?

Kloning effekt regides

- Talentmanagement in Unternehmen
- Objektive Kriterien für Talente
- Qualität der Übertalente im Management
- Die derzeit größte Herausforderung ist die zunehmende Dynamik, die extern auf die Unternehmen einwirkt.

Talente müssen nicht immer jung sein!

- Wie groß soll der Druck der „Extrameile“ sein?
- Mechanistisches Denken->Wissen im Fokus

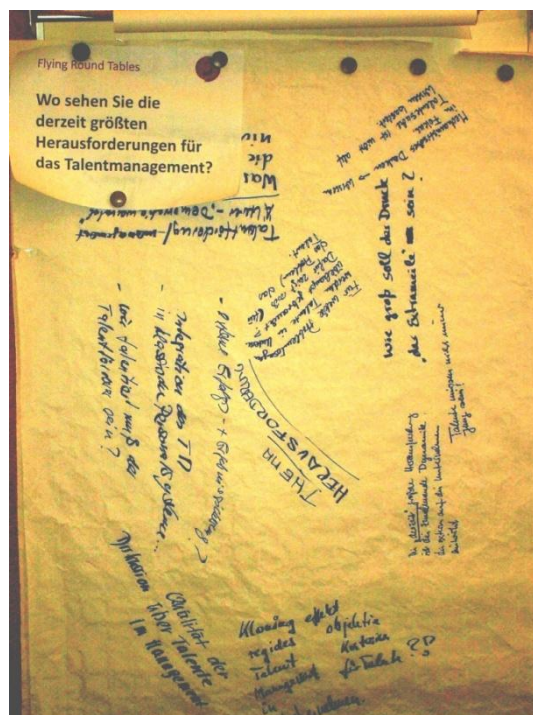
Talentesuche ist nicht auf Wissen basiert

- Talentförderung/-management

Älterer-„Demografiewandel“

Was tun mit „Talenten“, die die nächste Stufe nicht schaffen!

- Für welche Problemlösungen werden Talente in Unternehmen überhaupt gebraucht? Dafür zeigt sich (für das Problem) das Talent.
- Externe Erfolgs- und Ergebnissicherung?
- Integration des TM-> in klassische Personalsysteme
  - Wie talentiert muss der Talentförderer sein?





Wo sehen Sie die derzeit größten Herausforderungen für das Talentmanagement?

Gloria Dabiri, Gallup Deutschland GmbH - Zusammenfassung der Diskussion:

Wie bindet man Talente an das Unternehmen?

Derzeit ist die Institutionalisierung von Talentmanagement in Unternehmen noch eine Herausforderung. Erst mal muss dem Unternehmen der Return on Investment der Talentbindung klar werden. Die Quantifizierbarkeit i.S. von key performance indicators muss etabliert werden. Die Leistungskriterien müssen über alle Rollen hinweg identisch sein, damit Vergleichbarkeit gegeben ist. Damit kann sich HR besser im Management Team positionieren und die Organisation entsprechend aufbauen. Auch in der Ausbildung von HR-Experten muss das Augenmerk auf die (Persönlichkeits-) Entwicklung und Motivation der Mitarbeiter liegen und nicht allein auf die Administration, „das Verwalten“ von Menschen.

Durch Ausbildung im Unternehmen bleiben AZUBIs auch.

In der IT-Branche muss sich das Unternehmen darüber klar werden, welche Kompetenzen und Talente in Zukunft benötigt werden.

Entwicklungsmöglichkeiten bereitstellen. Nach mindestens 3 Jahren muss man dem high potential etwas anbieten können, sonst wechselt er/sie in ein anderes Unternehmen. Ist die Perspektive auf Aufstieg die größte Motivation? High Potentials achten sehr darauf, wie das Unternehmen mit „Verlierer“ umgeht. Für HPs trägt das Unternehmen die Verantwortung für die Falscheinstellung.

Unternehmen müssen sich heute vielmehr um die persönlichen Interessen ihrer Mitarbeiter kümmern, so dass sich Beruf, Familie und Freizeit besser verbinden lassen. Mitarbeitern muss im Beruf mehr Vielfalt angeboten werden; die Arbeit muss abwechslungsreich sein. Die jetzige Generation identifiziert sich über Leistung wohingegen die neue Generation eher dem Prinzip der Selbstverwirklichung folgt. Diesem Streben muss der Arbeitgeber gerecht werden, z.B. durch ein besseres Life-Balance-Modell.

In Unternehmen müssen Plattformen geschaffen werden, auf denen sich Talente austauschen und voneinander lernen können. Hierfür benötigt man Menschen, die Brücken bauen und nicht vor Herausforderungen zurückschrecken.

Besondere Talente sind schwieriger zu managen für die Führungskraft, auch darum muss sich die Personalentwicklung kümmern und die richtigen Instrumente bereitstellen.

Talentmanagement bedeutet zudem einen Talent-Pool anzulegen, auf dem man zu einem bestimmten Zeitpunkt zugreifen kann. Es sollten aber nur so viele Talente in diesen Pool eingehen, wie es offene Positionen geben wird, sonst frustriert man die Menschen und wird als Unternehmen unglaubwürdig. Circa 10% an zukünftigen Mitarbeitern kann man eine Karriere anbieten.

Wieso muss man Talente bewachen? Ist das langfristig gut? Hier könnte man vom Supply Chain Mgmt. lernen.

Die horizontale Entwicklung ist selten etabliert, weil mit ihr ein hoher Komplexitätsgrad (und somit eine hohe Investition) einhergeht. Für jede Rolle müssen Leistungsindikatoren bestimmt werden, die bestimmte Karrierepfade ermöglichen könnten.