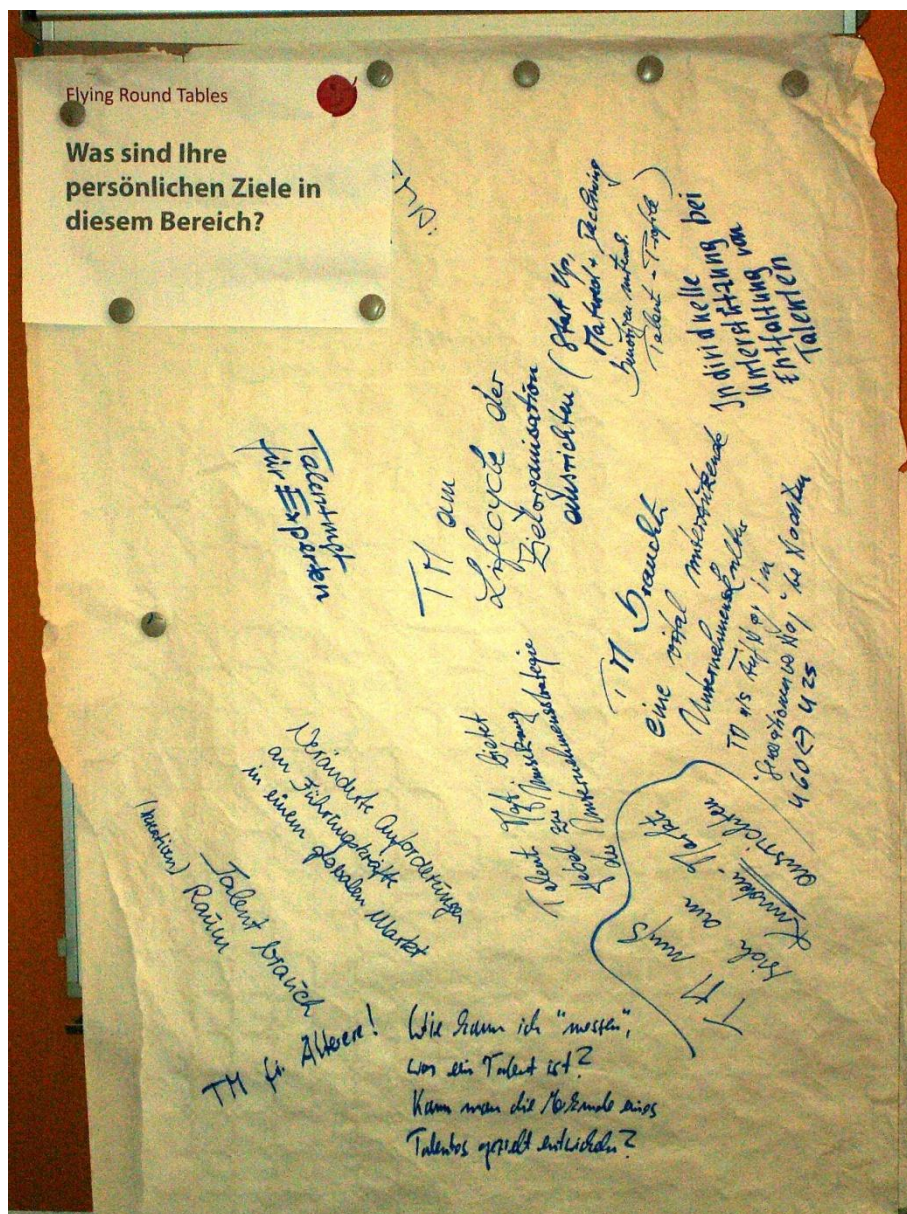




- TM am Lifecycle der Zielorganisation ausrichten (Start up, Matured, Declining benötigen unterschiedliche Talente + Profile)
- Talentmgt. für Experten
- Individuelle Unterstützung bei Entfaltung von Talenten
- TM braucht eine vital unterstützende Unternehmenskultur
- TM als Auftrag im „Generationenvertrag“ betrachten (U60<->U25)
- Talentmgt. Bietet Hebel zur Umsetzung der Unternehmensstrategie
- TM muss sich an Kunden-Markt ausrichten
- TM für Ältere
- Wie kann ich „messen“, was ein Talent ist?
- Kann man die Merkmale eines Talent es gezielt entwickeln?
- Talent braucht kreativen Raum
- Veränderte Anforderungen an Führungskräfte in einem globalen Markt







- TM muss mir dabei helfen meine eigenen Talente zu entdecken
- Talente wachsen in Ihrem Thema und bringen dies z um Erfolg! Beispiel Unternehmensgründer
- Stabilität in Funktion
- Leitwolf-> kein Team funktioniert ohne
- Wer ist wann (Kontext) ein Talent?
- Marktwert steigern
- Position halten-> neue Talente entdecken
- Intrinsische aufgabenbezogene Motivation

