

People & Change  
Managing tomorrow's people

PricewaterhouseCoopers. Die Vorausdenker.



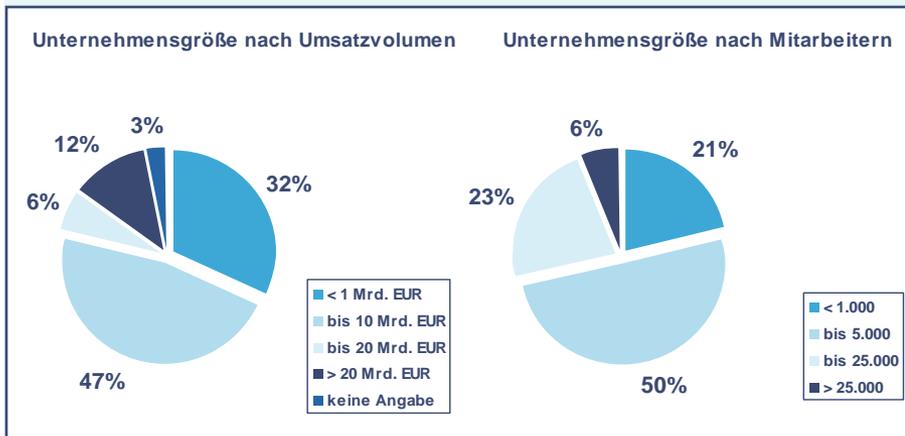
# Dr. Heiko Lorson

## Talent Management und Risiko Eine Befragung von PwC

\*connectedthinking

# Teilgenommen an der Befragung haben 34 Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen

## Unternehmen



- Hauptsächlich Branchenzugehörigkeit der Teilnehmer
  - Dienstleistungsbranche (30%)
  - Informations-/ Kommunikationsbranche (13%)
  - Pharmaindustrie (9%)
  - Konsumgüterbranche (9%)

## Teilnehmer

- PersonalleiterInnen
- Verantwortliche Mitarbeiter des Themas
  - vorwiegend aus dem Bereich der Personalentwicklung

## Bedeutung

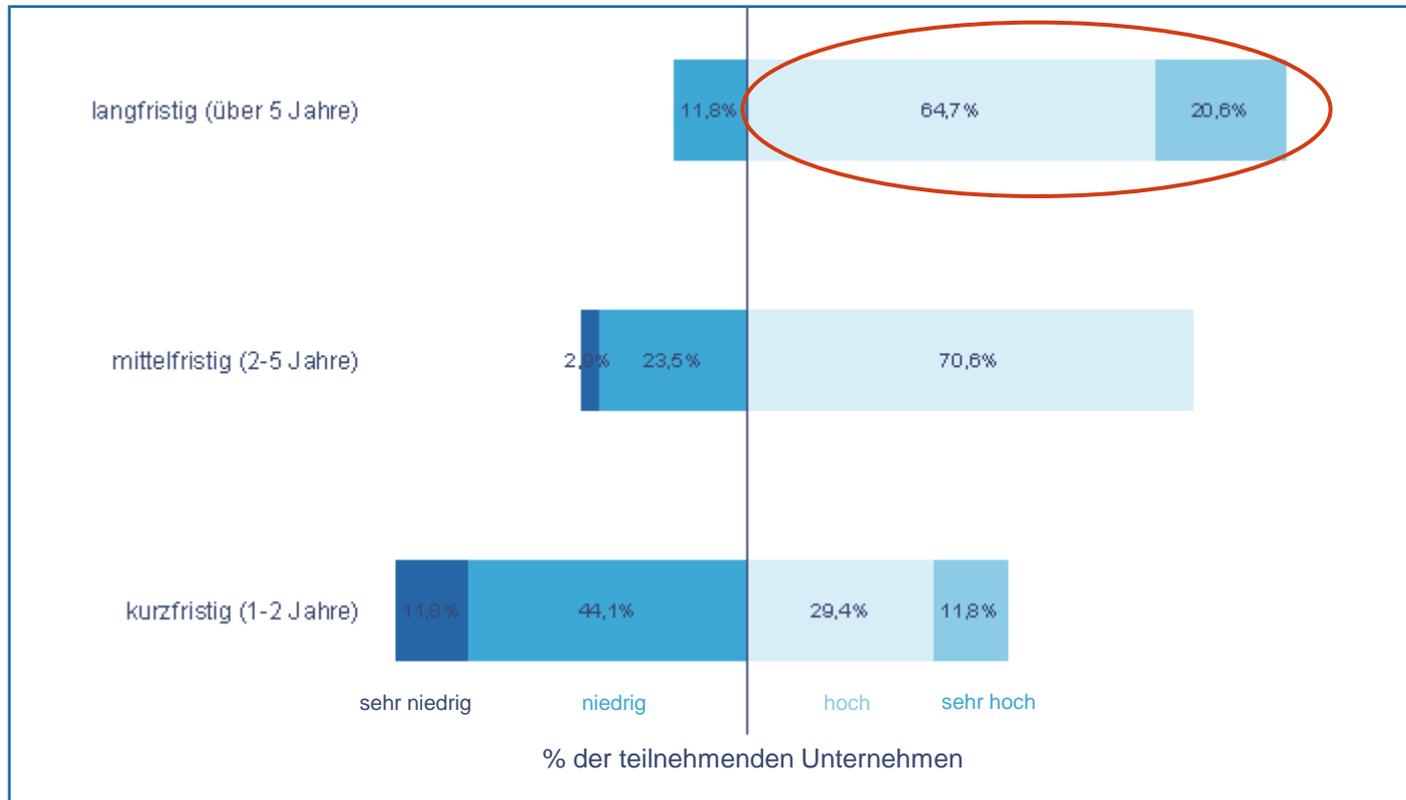
- Hohe Bedeutung des Themas für die teilnehmenden Unternehmen, unabhängig von der Größe oder Branche

# Kernfragen an unsere Befragungsteilnehmer ...und wir fragen auch Sie!

- Wird die Knappheit von Talenten bei Ihnen im Unternehmen als Risiko identifiziert und wie erfolgreich sind Ihre Bemühungen, dieses zu minimieren?
- Inwieweit existiert ein systematisches Talent Management in Ihrem Unternehmen?
- Welcher Instrumenteneinsatz erfolgt innerhalb des Talent Management in Ihrem Unternehmen?
- Wird der Nutzen von Talent Management bei Ihnen im Unternehmen gemessen? Wenn ja, wie wird er gemessen?

# Talent Management sollte Bestandteil des Risikomanagements werden

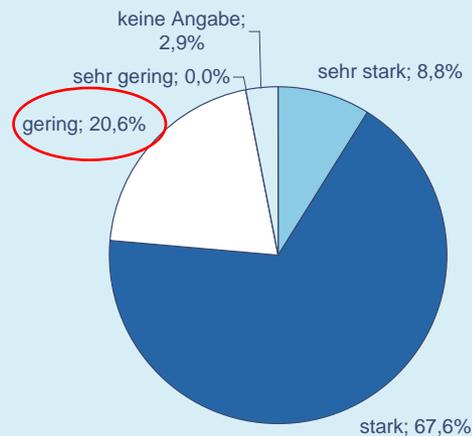
85% der Unternehmen sehen eher ein langfristiges Risiko, geeignete Mitarbeiter zu rekrutieren.



# Personelle Risiken dürfen nicht unterschätzt werden und Talent Management kann dazu beitragen, diese zu minimieren

21% geben an, dass die Fokussierung auf personelle Risiken in ihrem Unternehmen eher gering ist. Ein Drittel schätzt sich auch bezüglich der Minimierung personeller Risiken als weniger erfolgreich ein.

Wie schätzen Sie die Fokussierung personeller Risiken Ihres Unternehmens ein?

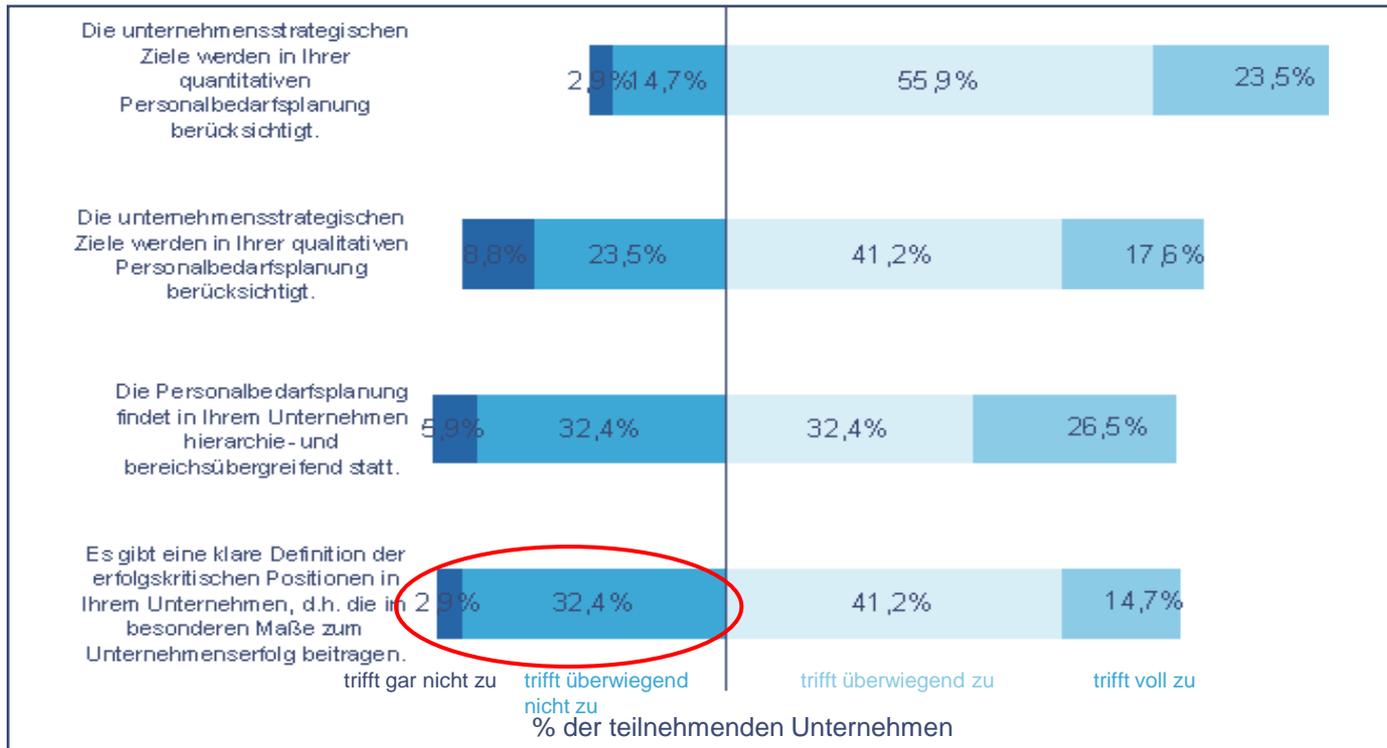


Wie schätzen Sie Ihren Erfolg ein, personelle Risiken zu minimieren?



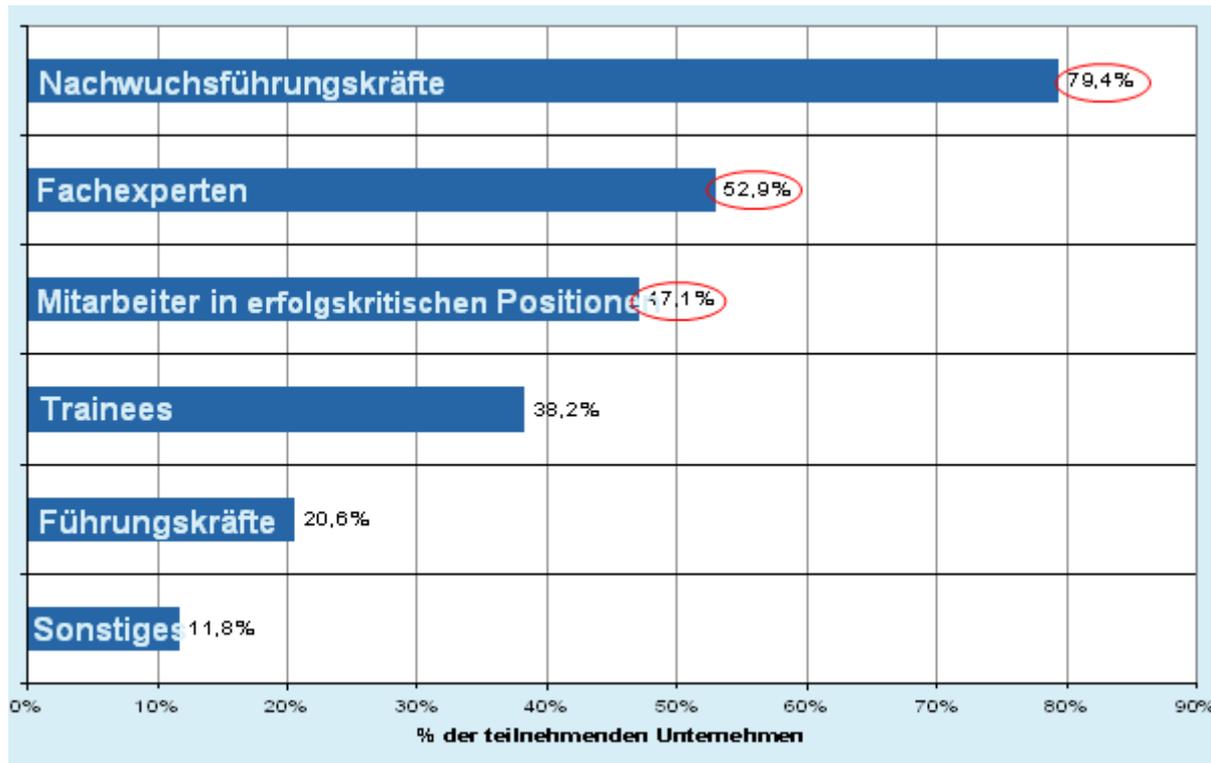
# Stärkere Fokussierung des Talent Management zur Besetzung erfolgskritischer Positionen ist notwendig

Obwohl 85% der Unternehmen die Kenntnis der erfolgskritischen Positionen als wichtig für Talent Management ansehen, gibt über ein Drittel der Unternehmen an, keine klare Definition ihrer erfolgskritischen Positionen zu haben.



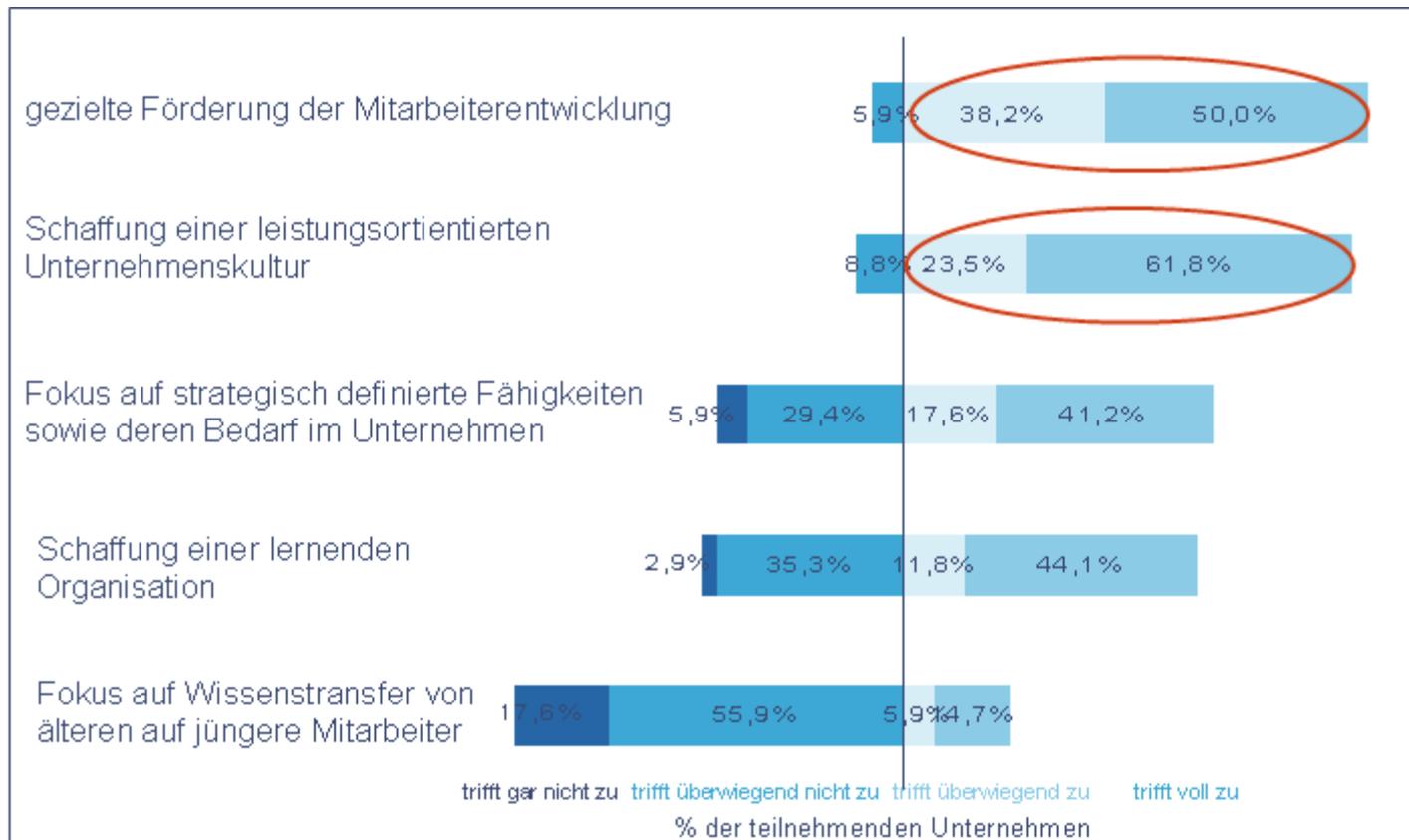
Unternehmen sollten den Begriff Talent klar definieren, damit zielgruppenspezifische Maßnahmen möglich sind

Es gibt kein einheitliches Verständnis von Talent. Mehrheitlich werden Nachwuchsführungskräfte sowie Fachexperten mit kritischem Know-How und Mitarbeiter in erfolgskritischen Positionen als Talente begriffen.



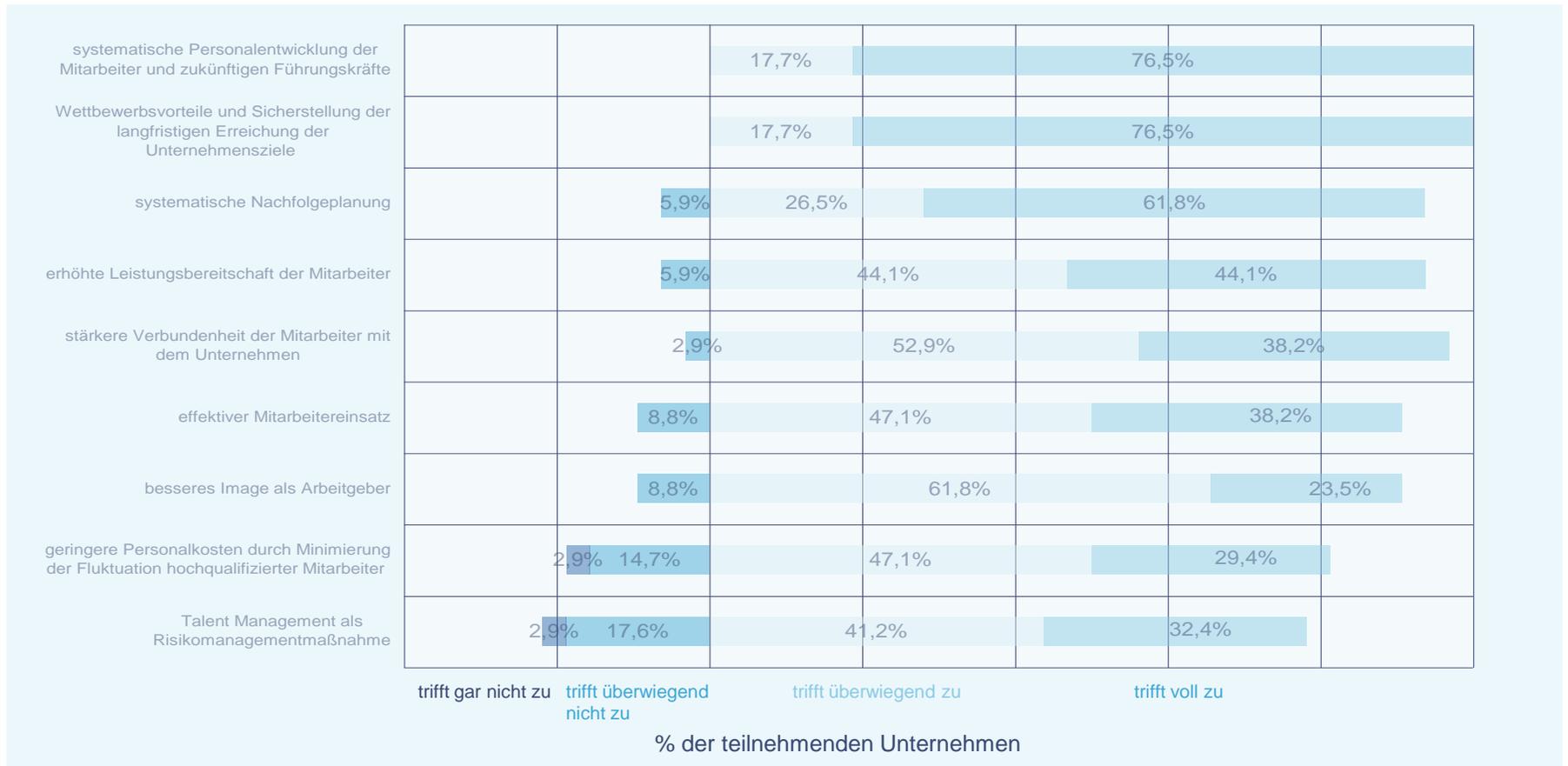
# Generationsübergreifender Wissenstransfer sollte stärker in den Fokus von Talent Management rücken

Talent Management dient in erster Linie der Weiterentwicklung der Mitarbeiter sowie der Schaffung einer leistungsorientierten Kultur.



# Der Talent Management-Ansatz sollte ganzheitlich sein, um einen entsprechenden Wertbeitrag zu erreichen

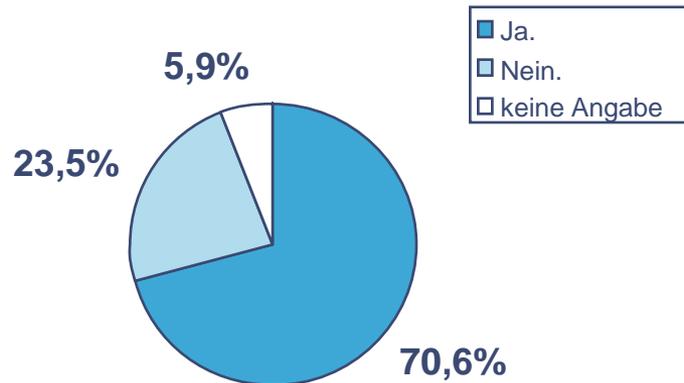
Es gibt zwar viele Zielsetzungen, aber keinen ganzheitlichen Ansatz.



# Erforderlich ist ein Talentmanagement-Index zur Nutzenmessung

Die Mehrheit der befragten Unternehmen gibt an, dass sie eine Nutzenmessung durchführt, ein Großteil der Unternehmen nennt jedoch keine TM-spezifischen Messinstrumente.

Findet in Ihrem Unternehmen eine Nutzenmessung der eingesetzten Talent Management-Maßnahmen statt?



Welche Instrumente setzen Sie für die Nutzenmessung von Talent Management ein?

