

Aufbau wirksamer
Talent Management Prozesse
Gerhard Zimmer
November 2008

PricewaterhouseCoopers International

154.000

Mitarbeiter

153

Länder

8.600

Partner

749

Standorte

28,2

Mrd. US-Dollar
Umsatz

Alle Werte zum 30.06.2008

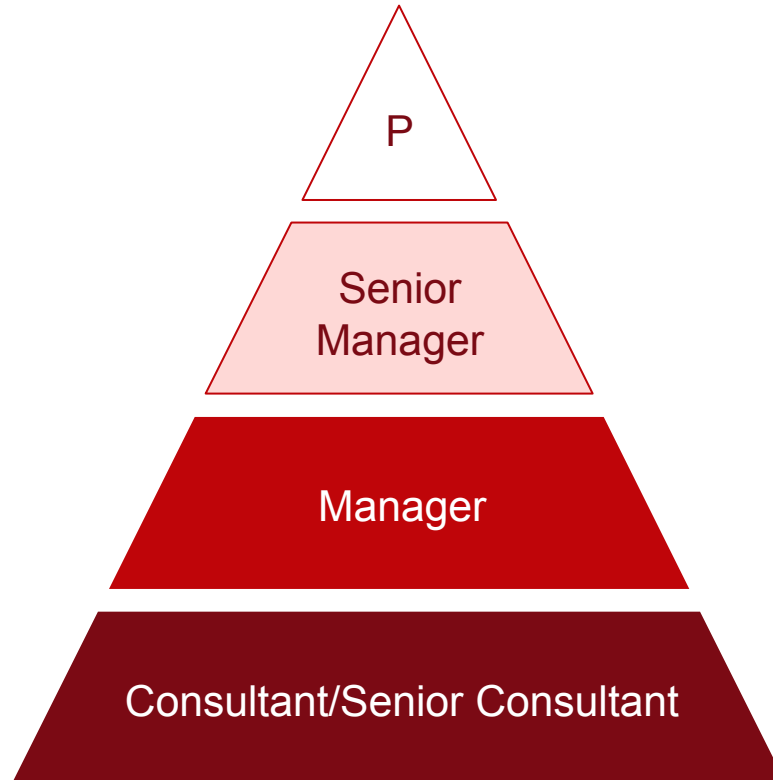
PricewaterhouseCoopers Deutschland

1,47
Mrd. Euro
Umsatz

28
Standorte

400
Partner

8.900
Mitarbeiter



1.200
Graduates

13%
Fluktuation

115 Mio.
Investment in
Qualifizierung

Alle Werte zum 30.06.2008

Unser Talent Management leistet durch systematisch und nachhaltig aufgebaute Prozesse einen wesentlichen Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg



Die Talent Managementprozesse zielen darauf ab:

- 1) Jederzeit sowohl den quantitativen als auch den qualitativen Bedarf an herausragenden Mitarbeitern und Führungskräften zu bedienen.
- 2) Frühzeitig die innovativen und flexiblen Leistungsträger für morgen zu identifizieren.
- 3) Die besten Mitarbeiter zu binden.

Drei Kernprozesse bilden die Basis für unser nachhaltiges Talent Management

1 Talent Pools

Nachwuchsführungskräfte werden strukturiert identifiziert, entwickelt und gezielt auf die nächste Beförderung vorbereitet.

2 High Potential Förderung

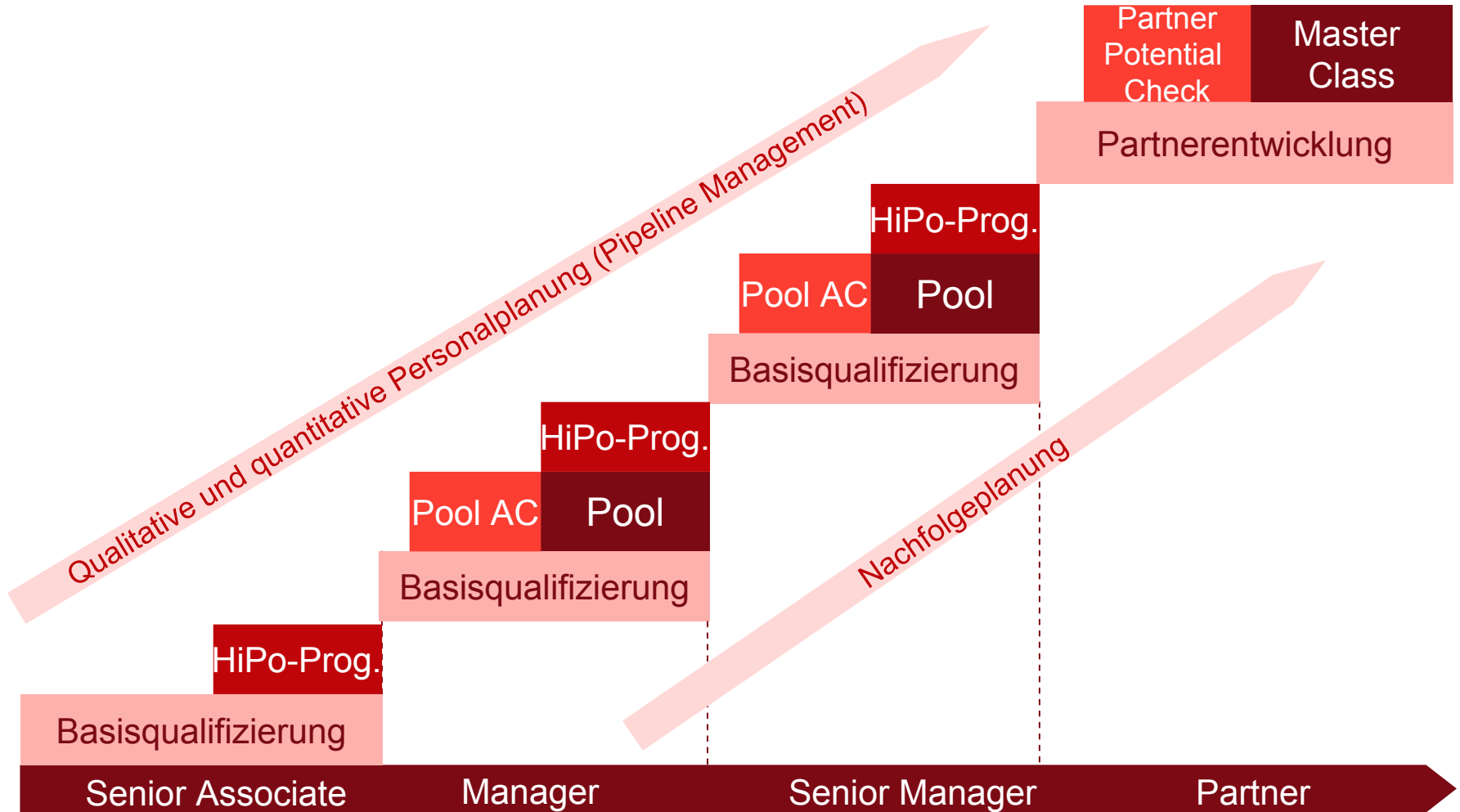
High Potentials werden vom Berufseinstieg bis zur Partnerschaft identifiziert, entwickelt und in strategischen Positionen eingesetzt.

3 Partnerentwicklung

Partner erhalten eine individuelle Entwicklungsförderung inkl. Potenzialcheck zur Vorbereitung auf verantwortungsvolle Positionen.

Talent Management bei PwC

Herausragende Mitarbeiter und Führungskräfte erhalten bei PwC frühzeitig eine klare Karriereperspektive und zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen



In den Talent Pools erhalten Manager und Senior Manager frühzeitig eine klare Karriereperspektive

1 Talent Pools

Das Leadership-Potenzial für die nächste Karrierestufe wird mit Hilfe von zweitägigen Assessment-Verfahren überprüft.

Bei positivem AC-Ergebnis erfolgt die direkte Aufnahme in einen zweijährigen Talent Pool.

2 High Potential Förderung

Die Ergebnisse der Potenzial-ACs dienen als Basis für eine zielgerichtete Qualifizierung während der Poollaufzeit und bereiten auf die nächste Karrierestufe vor.

3 Partner-entwicklung

Die Talent Pools schaffen eine breitere Basis von Talenten für Beförderungen.

Die Mitarbeiter erhalten durch die Pools ein frühzeitiges Karrieresignal, was sich positiv auf die Bindung auswirkt.

Zur Differenzierung am Markt durch „echte“ Führungspersönlichkeiten investieren wir auf allen Karrierestufen gezielt in die Förderung von High Potentials.

1 Talent Pools

Internationalität und Netzwerkbildung stehen im Vordergrund der spezifischen Fördermaßnahmen.

Unsere Angebote umfassen:

- internationale Entsendungsprogramme
- Dialogreihen mit dem Top-Leadership
- 100% EMBA-Förderung
- mehrtägige bis viermonatige multinationale Förderprogramm (z.B. Genesis Park)
- Achtwöchige Responsible Leadership Programme mit Hilfsorganisationen für Partner (z.B. Ulysses)

2 High Potential Förderung

3 Partner-entwicklung

Mit der Partnerentwicklung bieten wir ein einzigartiges Programm an, das die individuellen Entwicklungsbedürfnisse von Top-Führungskräften deckt

1 Talent Pools

In Anlehnung an die Business Strategie werden jährlich ausgewählte Qualifizierungsbausteine in Kooperation mit der Hochschule St. Gallen entwickelt.

2 High Potential Förderung

Die individuelle Karriereentwicklung und die Übernahme weiterführender Funktionen wird alle 5 Jahre durch einen Partner Potenzial Check unterstützt.

3 Partner-entwicklung

Das Top Management ist persönlich in den Partner Potenzial Check und in die individuelle Entwicklungsplanung involviert.

Diese strukturierte Entwicklungsplanung setzt Maßstäbe und sichert nachhaltig die Zukunftsfähigkeit der Partner.

Erfolgreiches Talent Management basiert auf der engen Verknüpfung der HR Prozesse mit der Business Strategie

Empfehlungen für ein wertorientiertes Talent Management

- ✓ HR agiert als strategischer Partner der Unternehmensleitung und macht den unternehmerischen Nutzen der Entwicklungsmaßnahmen deutlich.
- ✓ Das Top-Leadership ist persönlich in alle Entwicklungsmaßnahmen eingebunden.
- ✓ Die qualitative und quantitative Personalplanung muss jährlich überprüft und an den strategischen Businesszielen ausgerichtet werden.
- ✓ Einheitliche Kriterien für die Identifikation, Auswahl und Entwicklung sichern die Qualität der Führungskräfte in den Talent Pools.
- ✓ Transparente Beförderungsprozesse und klare Karriereperspektiven erleichtern die Bindung herausragender Talente.
- ✓ Strukturierte und durchgängige Entwicklungsangebote auf allen Karrierestufen erhöhen nachhaltig das Kompetenzniveau aller Mitarbeiter und Führungskräfte.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!