

Talentmanagement – Talente finden, fördern und binden

Schwierige Ausgangslage in Wirtschaft und Verwaltung

Fähige Fach- und Führungskräfte sind rar. Es herrscht im wahrsten Sinne des Wortes „Talentmangel“. Eben diese Fach- und Führungskräfte, mangelhaft umworben, landen immer häufiger in Chefsesseln der Konkurrenz. Zum Glück gibt es ein „Geheimrezept“, das mittlerweile gar nicht mehr so geheim ist: Talentmanagement.

Mit Talentmanagement verbundene Zielsetzungen

- Leistungsstarke Fach- und Führungskräfte identifizieren, gewinnen, motivieren, entwickeln und langfristig an das Unternehmen binden
- Für den Geschäftserfolg relevante Schlüsselpositionen langfristig mit den richtigen Personen besetzen
- Sich dabei strategisch ausgerichtet an den übergeordneten Unternehmenszielen orientieren, um die Leistung des Unternehmens zu verbessern

Bausteine eines professionellen Talentmanagements

1. Talente finden: Nach außen hin erprobte Recruiting-Maßnahmen wie Stellenausschreibungen mit klarem Anforderungsprofil oder Potenzialanalysen bei Bewerbern ergreifen. Mit Employer Branding die eigene Attraktivität steigern und potentielle High Performer auf sich aufmerksam machen. Intern mit Feedbackgesprächen und Personalbeurteilungen Talente auch im eigenen Unternehmen entdecken.
2. Talente fördern: Die Maßnahmen der Talententwicklung, auf ihre Bedürfnisse und Wünsche abgestimmt, beinhalten Trainings auf Basis konkreter Zielvereinbarungen, detaillierte Entwicklungspläne als auch Laufbahnplanung. Zum Einsatz kommen in der Praxis der Personalentwicklungsmaßnahmen Inhouse-Seminare, externe Trainings, Coaching, Mentoring oder Job Rotation.
3. Talente binden: Talente fühlen sich in einer wertschätzenden Unternehmens- und Führungskultur mit einem guten Arbeitsklima langfristig wohl. Die persönlichen Ziele stimmen mit den Unternehmenszielen überein. Bei guten Leistungen winken neben Weiterentwicklungsmöglichkeiten auch finanzielle Anreize und Beförderungen.

Erfolgsfaktoren eines erfolgreichen Talentmanagements

1. Unternehmen, die ihre Talente passgenau in strategisch priorisierten Projekten und Teams einsetzen, erzielen deutlich bessere Ergebnisse als ihre Konkurrenz
2. HR Teams sorgen gezielt für positive Erfahrungen der Talente - dies fängt beim ersten Kontaktpunkt im Bewerbungsprozess an und mündet in einem Relationship Management
3. HR Teams arbeiteten strategisch orientiert und machen Talentmanagement zur Führungsaufgabe

Haben Sie Fragen?

Wir freuen uns über Ihr Interesse.