

In 6 Schritten zum erfolgreichen Talentmanagement

3.1 | Mitarbeiter systematisch suchen, einstellen und fördern

3.2 So werden Sie für Ihre Zielgruppe ein attraktiver Arbeitgeber!

Die Ergebnisse der Studie „Arbeitslandschaft 2030“ machen deutlich, dass in den nächsten Jahren das Gewinnen und Halten von qualifizierten Nachwuchskräften Top-Thema für Unternehmen wird. Mit den folgenden sechs Schritten legen Sie die Basis für eine erfolgreiche Personalpolitik in Ihrem Betrieb.

3.3 1. Wissen, wer gebraucht wird

Ausgehend von der Geschäftsplanung ist eine Analyse des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs für die nächsten drei Jahre notwendig. Dazu gehört eine Erhebung der Schlüsselpositionen, die beispielsweise aufgrund von Pensionierungen und des Aufbaus neuer Geschäftsfelder oder neuer Standorte besetzt werden müssen. Drohende Personalengpässe werden so rechtzeitig erkannt.

2. Konzentration auf erfolgskritische Zielgruppen

Je größer das Unternehmen, desto wichtiger ist die Definition und Priorisierung der unternehmensrelevanten Mitarbeiterzielgruppen. Der größte Handlungsbedarf besteht bei für den Unternehmenserfolg besonders relevanten Gruppen, die eine entsprechende Größe haben. So können Sie Personalmarketing-, Personalentwicklungsmaßnahmen und attraktive Rahmenbedingungen besser auf Ihre Zielgruppe abstimmen.

3. Entwicklungschancen bieten

Karrierperspektiven geben oft den Ausschlag bei der Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber. Unternehmen, die systematisch interne Kandidaten mit Potenzial identifizieren und entwickeln, haben gute Chancen, Talente zu gewinnen und zu halten. Leistungs- und Potenzialeinschätzungen durch die Vorgesetzten sollten in jährlichen Managementrunden diskutiert werden. Führungskräfte gewinnen dadurch ein gemeinsames Verständnis, wie sich die (Talent-)Situation im Unternehmen darstellt und welche Kandidaten gefördert werden sollen.

4. Talente entwickeln und fördern

Mit der Liste der zu besetzenden Schlüsselpositionen lassen sich die nächsten Karriereschritte für die identifizierten Talente leichter definieren. Die Kandidaten werden mit zielgerichteten Entwicklungsmaßnahmen auf die nächste Position vorbereitet. Wichtig ist, sie über ihre Karriereperspektiven zu informieren. Manch guter Kandidat kündigt, weil er nicht weiß, was mit ihm geplant ist.

5. Talente im Unternehmen halten

Wertvolle Hinweise zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit liefern regelmäßige Befragungen und Austrittsgespräche mit Mitarbeitern, die gekündigt haben. Die „Ehemaligen“ müssen nicht langfristig für das Unternehmen verloren sein. Einige Betriebe haben erkannt, dass es sich lohnt, den Kontakt zu halten und bieten offen die Möglichkeit zur Rückkehr an: „Wer zurückkommt, weiß, was er an uns hat, und wir wissen, wen wir bekommen.“

6. Vom Hidden Champion zum attraktiven Arbeitgeber

Mittelständische Unternehmen profitieren von Kooperationen mit anderen Unternehmen und von bestehenden Initiativen, wie den hier vorgestellten Projekten.



„Mit intelligentem Personalmarketing und guter Personalentwicklung können sich auch mittelständische Unternehmen erfolgreich einen Namen als attraktiver Arbeitgeber machen.“

Sandra Eggelhöfer
Talent Management Service

3.4

3.5 Die erfolgreiche Teilnahme an Arbeitgeberwettbewerben gilt bei Bewerbern wie Mitarbeitern als Qualitätssiegel und ist äußerst öffentlichkeitswirksam. Auch durch die aktive Kom-

munikation von Unternehmenserfolgen und attraktiven Entwicklungsprogrammen in der Fach- und Regionalpresse werden potenzielle Bewerber auf das Unternehmen aufmerksam.

3.6 Das Geheimnis des Erfolgs

Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung ist eine langfristige Personalstrategie mit einem abgestimmten Maßnahmenbündel. Welche konkreten Maßnahmen sinnvoll und zielführend sind, hängt von der individuellen Situation des Unternehmens ab. Gerade bei mittelständischen Unterneh-

men lässt sich meist nicht alles machen – und nicht alles auf einmal. Wichtig ist, die Maßnahmen mit der größten Hebelwirkung zuerst anzugehen und dann das Talentmanagement schrittweise auszubauen.

3.7 In 6 Schritten zum Talent Management



3.8 Über die Autorin

Sandra Eggelhöfer, Diplom-Betriebswirtin, berät seit 2007 Unternehmen zum Thema Talentmanagement. Das Spektrum deckt Personalmarketing, Personalentwicklung und Personalprozesse sowie Gender Management ab. Sie verfügt über mehr als zehn Jahre Erfahrung als interner Personaler in großen und mittelständischen Unternehmen. Zuletzt hat sie als International Human Resource Manager die Führungskräfteentwicklung und das Talentmanagement eines mittelständischen Automobilzulieferers aufgebaut.

Sandra Eggelhöfer

Talent Management Service
Rheinstraße 22
80803 München

Telefon 089-3929-7080
Telefax 089-3929-7079
E-Mail se@talent-management-service.com
Website www.talent-management-service.com

3.7