



Unternehmensziele über Talentmanagement erreichen

1. Grundlagen

Talentmanagement beginnt mit Mitarbeitergesprächen oder Jahresgesprächen, die in der Jahresmitte stattfinden. Danach werden alle Informationen erfasst, die zur operativen und strategischen Personalplanung benötigt werden. In einer Personalklausur oder Talentmanagementklausur treffen obere Führungskräfte bzw. die Unternehmensleitung Entscheidungen zu den Planungen. Diese Klausur wird durch den HR-Bereich moderiert. Im Anschluss werden die Entscheidungen geplant umgesetzt.

2. Durch das System Talentmanagement werden folgende Ziele erreicht:

- Alle Positionen im Unternehmen sind dauerhaft richtig besetzt
- Führungskräfte- und Mitarbeiterpotenziale werden bestmöglich genutzt
- Führungskräfte- und Mitarbeitererwartungen - auch aus Mitarbeitergesprächen - werden berücksichtigt
- Führungskräfte und Mitarbeiter werden gezielt gefördert und gefordert

Das System Talentmanagement unterstützt diese Zielerreichung durch eine effektive Wertschöpfungskette bis zum Personalmarketing und Entwicklungsmaßnahmen über

- frühzeitige Erfassung des Handlungsbedarfs für Personen / Positionen / Funktionen
- transparente Nominierungsprozesse und belastbare Potenzialeinschätzungen
- Abstimmung der Aktivitäten durch Personalwesen / HR-Bereich und Führungskräfte

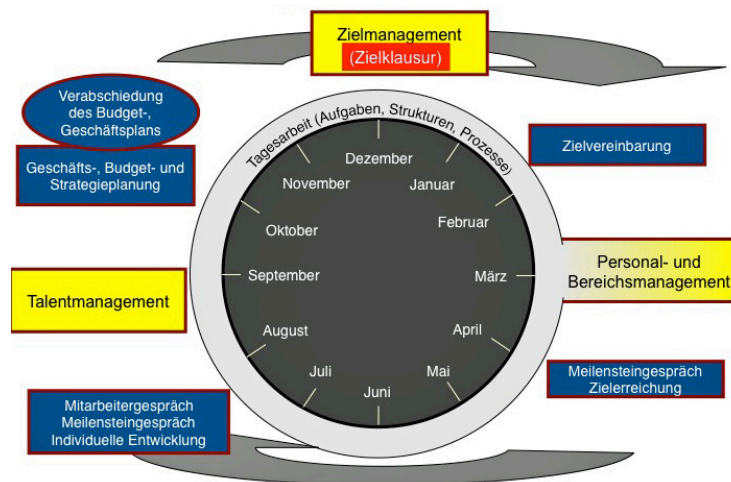
2. Erfolgsfaktoren

Klare Rollenverteilung und effektive Zusammenarbeit

- Leitung = Auftraggeber + verantwortlich für Einhaltung der Regeln
- Führungskräfte = Analyse + Entscheidung + Umsetzung
- Personalwesen = Analyse + Steuerung + Unterstützung

Das System Talentmanagement ist in unternehmensweite Führungssysteme eingebunden und besteht wie jedes Führungssystem aus drei Elementen

- Gesamtkonzept und Regeln
- Prozesse und Maßnahmen
- Instrumente und Methoden



3. Erfahrungen

Es sind über dreißig Systeme eingeführt und kontinuierlich verbessert worden. Dazu gehören Instrumente / Maßnahmen wie Potenzialeinschätzungsmodelle und -verfahren, Auswahl- und Einarbeitungsprozesse, Parallelhierarchien (für Führungskräfte, Projektleiter, Spezialisten, u.a. Funktionen), Development Center oder Orientierungswshops, mehrstufige Entwicklungsprogramme und natürlich entsprechende Konzepte und Instrumente für das Mitarbeitergespräch und die Vorbereitung und Durchführung der Talentmanagementklausur.

Dr. Wolfgang Schröder

ist Berater, Trainer, Coach in Personal- und Führungsfragen sowie Autor zahlreicher Bücher und Fachartikel. Mit Prof. Dr. Bronner hat er 1983 den meistzitierten deutschsprachigen Klassiker zum Bildungscontrolling geschrieben. Deshalb ist überprüfbar Wirksamkeit und Nachhaltigkeit seit dem sein persönlicher Erfolgsmaßstab. Während der über 30-jährigen Tätigkeit in Führungspositionen innovativer Konzerne und als Selbstständiger hat er mehr als 4000 Trainingstage durchgeführt und funktionierende, neue Problemlösungen entwickelt. Dazu gehören Talent-Management-Systeme, Orientierungswshops oder Zielklausuren, die wesentlich zu EBIT-Steigerungen im zweistelligen Bereich beitragen und mit wirklich funktionierenden Mitarbeitergesprächen verknüpft werden können.