

Talent Management als integrativer Prozess professioneller Personalarbeit



Sommerworkshop
Bonn, Caesar
3. September 2008

Einführung: Dr. Dirk Volker Seeling

03.09.2008

Ablauf

- 13:30 Uhr **Begrüßungskaffee**
- 14:00 Uhr **Begrüßung durch personal-point**
- 14:15 Uhr **Talent Management als integrativer Prozess**
- 14:45 Uhr **Talent Management im Spannungsfeld von Fachkräftemangel und schwindender Wettbewerbsfähigkeit** Kurzvortrag: Dario Thomas, Stv. Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der IHK Bonn/Rhein-Sieg
- 15:00 Uhr **Diskussion: Was kann der kommunale Partner (Stadt/Land/IHK) dazu beitragen, Talente für die Region zu gewinnen und zu halten?**
- 15:10 Uhr **Workshop-Angebot - Auswahl I:**
- Workshop PD1: Talente identifizieren & gewinnen
 - Workshop PE1: Talententfaltung und -förderung
 - Workshop OE1: Durch Organisationsentwicklung Talente an das Unternehmen binden

Nach einem Impulsreferat werden in jedem Workshop konkrete Fragestellungen im Erfahrungsaustausch mit den TeilnehmerInnen erarbeitet.

- 16:10 Uhr **Kleiner Marktplatz**
Die Ergebnisse werden kurz vorgestellt –
Teilnehmer wählen ihren Workshop für die zweite Runde aus
- 16:25 Uhr **Kaffeepause**
- 16:45 Uhr **Workshop-Angebot – Auswahl II:**
Erneute Wahlmöglichkeit zwischen den angebotenen Workshops -
die Fragestellungen und Lösungen der ersten Runde werden weiter
bearbeitet.

Parallel besteht während des gesamten Nachmittags die Gelegenheit, sich über die Online-Tools von t-droste, unserem Kooperationspartner und personal-point zu informieren und diese Tools praktisch auszuprobieren.

- 17:50 Uhr **Abschlussplenum**
Zusammenführung der wesentlichen Ergebnisse aus den Workshops
Sammlung der Essentials
- 18:45 Uhr **Gemeinsamer Ausklang der Veranstaltung und kleines Abendessen**

Was ist ein Talent?

Das **Talent** (griech. *talanton* für *Waage, Gewicht*)

- war ursprünglich eine babylonische Maßeinheit des Gewichts.
- Es entspricht der Wassermenge des Volumens einer Standard-Amphore, d.h. also eines Kubikfußes.
- Später wurde es zur Bezeichnung für eine Währung.

Quelle: Wikipedia, 09/2008



Definition „Talent“

Das Talent (v. mittellateinisch: talentum = Gabe)

Talent kennzeichnet eine überdurchschnittliche Begabung.

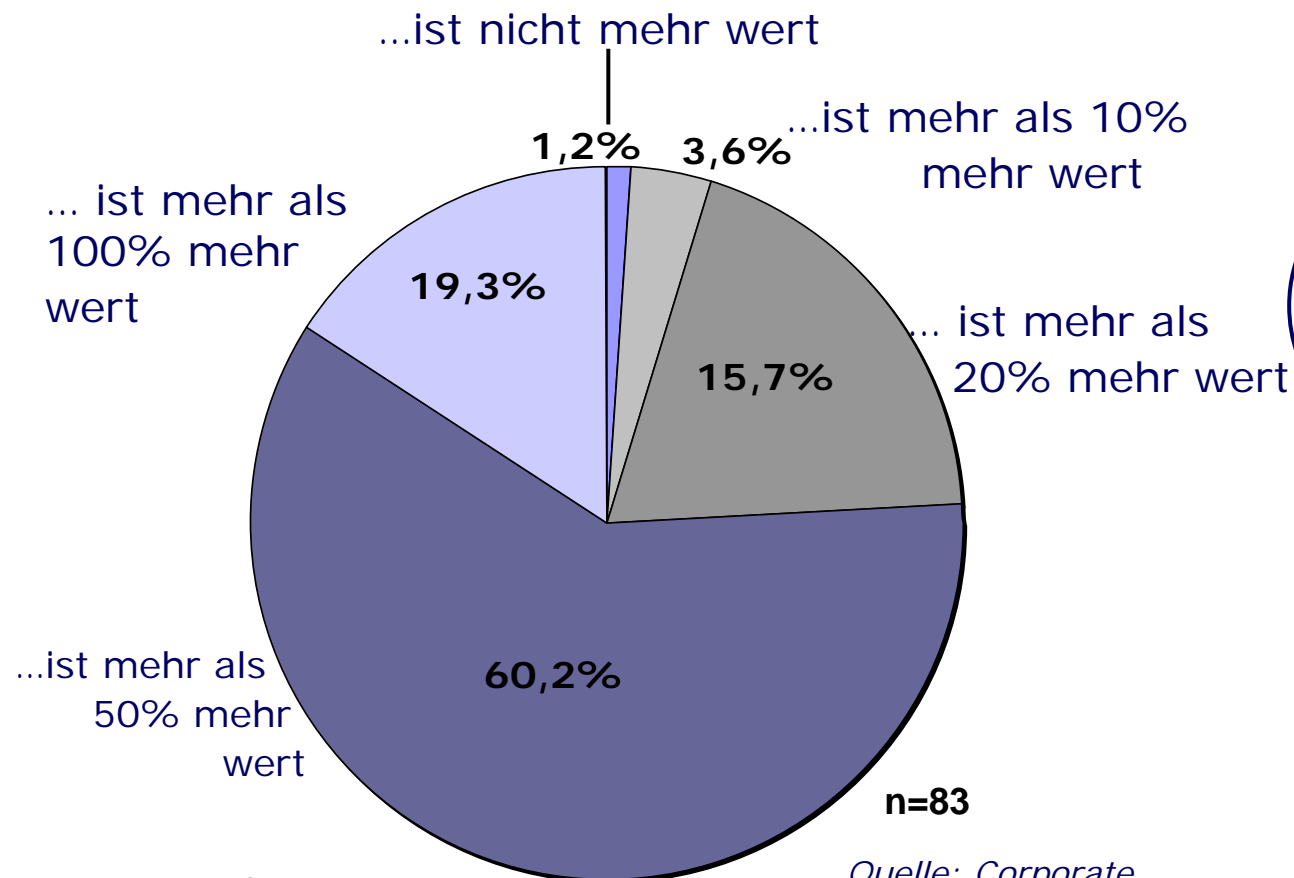
Wikipedia, 2008



Was ist ein Talent wert ?

Top Performer sind deutlich mehr Wert. 80% der Personalverantwortlichen schätzen den Mehrwert auf über 50 % ein.

Angaben von Personalverantwortlichen:
 Ein Top-Performer...



The top software developers are more productive than average developers not by a factor of 10x or 100x, or even 1.000x, but 10.000x

*Nathan Myhrvold,
 Ehem. Chief Scientist
 bei Microsoft*

Definition „Talent Management“

Talent Management bezeichnet einen integrativen Prozess, zu dem alle personalbezogenen Strategien und Methoden eines Unternehmens gehören und zum Ziel haben, unternehmensdienliche Talente unterschiedlichster Art zu identifizieren, zu gewinnen, zu entwickeln, zu halten und selbst dann zu binden, wenn man sich trennt.

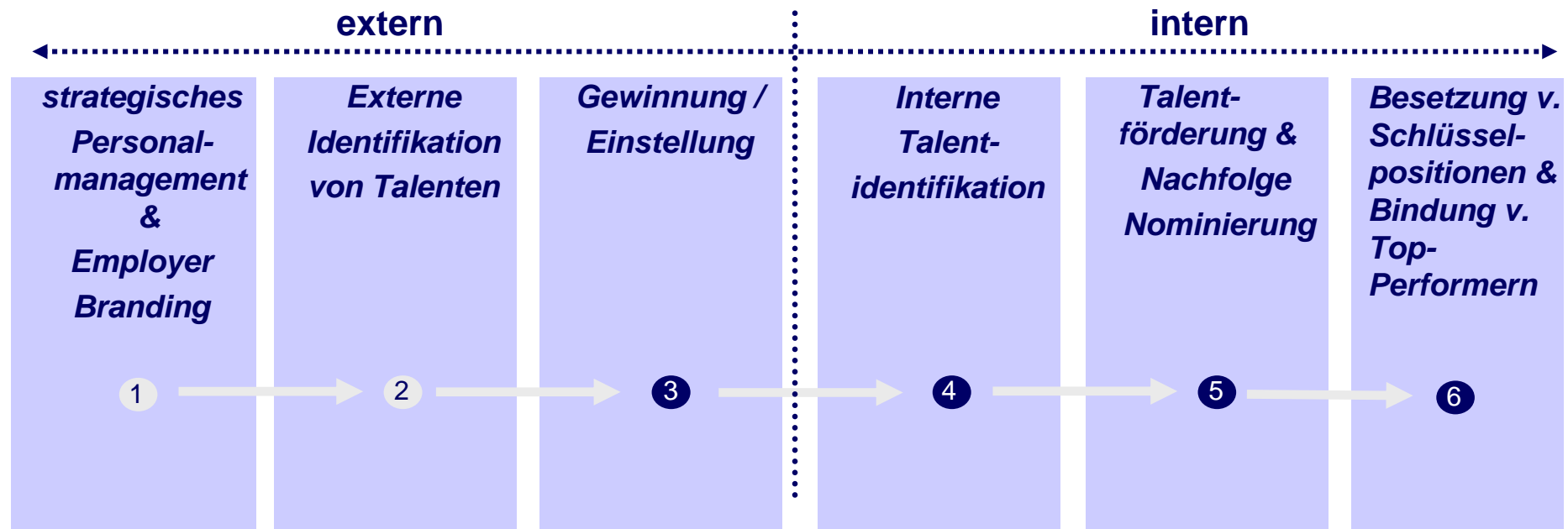
Nutzen von Talent Management

Aktives Talent Management ist notwendig, um in wettbewerbsintensiven Märkten zukünftig Erfolg zu haben.

- **Bessere Gewinnung** von stark umworbenen Talenten zur Besetzung wichtiger Management- und Expertenfunktionen
- Optimale **Entwicklung & Förderung** Ihrer Talente
- Möglichst **langfristige Bindung**
- **Ganzheitlicher Ansatz** in Ihrer Personalarbeit
- **Verzahnung** von Unternehmens- und Mitarbeiterausrichtung

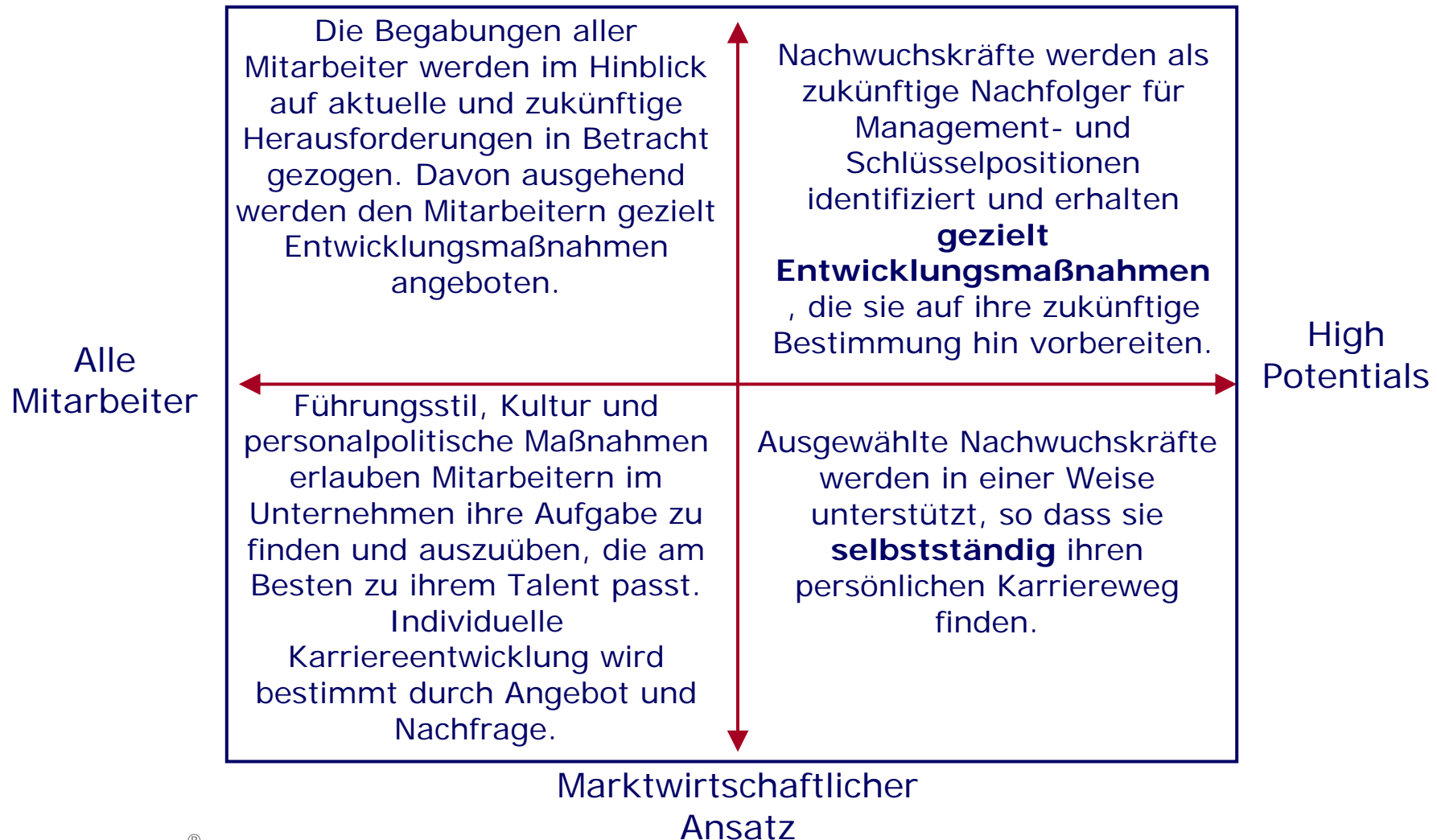
Der Talent Management-Prozess

Talent Management beginnt mit strategischer Ausrichtung und umfasst Talentidentifikation, -gewinnung, -förderung und -bindung.



Talent Management Ansätze

Linear-systematischer
Ansatz



Entwicklung vom klassischem HR-Management zum Talent Management

TM unterscheidet sich von traditionellem HRM insbesondere im Fokus auf erfolgskritische Zielgruppen und in der Verknüpfung über Bereiche hinweg.

	Traditionelles HRM für nicht-kritische Zielgruppen	Talentmanagement für kritische Zielgruppen
Personal- marketing	Eher passiv (z.B. Stellenanzeige)	Employer Branding, aktive Suche
Personal- diagnostik	Fokus auf aktuelle Kompetenzen	Fokus auf Schlüsselqualifikationen
Personal- entwicklung	Trainings mit Fokus auf akute Schwächen ("Entwicklungsbedarf")	Das Talent sucht und findet Themen zur Entfaltung seiner Begabung (Fokus auf Stärken)
Organisations- entwicklung	Wenig Verknüpfung zum HRM	Fokus auf Lernprozesse, optimalen Rahmen bieten Vernetzung von Talenten

Aktuelle Entwicklung

Aktives Talent Management ist notwendig, um in wettbewerbsintensiven Märkten zukünftig Erfolg zu haben.

- Innovation als der alles entscheidende Wettbewerbsfaktor in Deutschland
- Zunehmende Bedeutung strategischer, taktischer Herausforderungen
- Mangel an talentierten Arbeitnehmern auf Grund des demografischen Wandels
- Sinkende Loyalität zum Unternehmen auf Seiten der besten Mitarbeiter
- Transparenz und Schnelligkeit der Arbeitsmärkte auf Grund des Internets