

parcon*talents



PARCON – persönlich, professionell, profiliert



Talent Management

- menschlich
- zukunftsgerichtet
- individuell

Personalberatung
Personalkonzepte
Personalausbildung

«Nur wer selbst für etwas in Flammen steht, kann andere entzünden»



«The War for Talents» - oder wie wir Talente richtig fördern...

Talent Management

Die Folgen der demografischen Entwicklung haben den Arbeitsmarkt erreicht: Die Zahl der Studien-Absolventen und Berufsanfänger geht zurück, der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden dagegen steigt. Fakt ist, dass es in absehbarer Zeit mehr Stellen als Fachkräfte gibt. Der Wettbewerb um die besten Kräfte ist bereits in vollem Gange. «Die fetten Jahre sind vorbei» – von dieser Prämisse geht man heute aus. Daraus ergibt sich folgende Erkenntnis: «Wenn der `War for Talents` den Mitarbeitenden zum König macht, wird die Attraktivität der Arbeitgeber zur strategischen Kernaufgabe des HRM». In einer Zeit, in der Wandel die einzige Konstante in der Arbeitswelt ist, wird die fortlaufende Entwicklung von Fähigkeiten und Potenzialen zur massgebenden Orientierungsgröße.

Human Capital als zentraler Faktor

Heute gelten die Mitarbeitenden eines Unternehmens als entscheidender Wettbewerbsfaktor. Optimales Personalmanagement, motivierte und hochqualifizierte Mitarbeitende sowie die Kombination aus Teamfähigkeit und sozialer Kompetenz sind hierbei von entscheidender Bedeutung. Folgende Merkmale charakterisieren den (talentierten) Mitarbeitenden der Gegenwart:

- Er nimmt seine Karriere selbst in die Hand und orientiert sich an seinen Aufgaben;
- Intensive Kommunikation in Netzwerken ermöglicht ihm Karrieremöglichkeiten;
- Er legt Wert auf Lebensqualität anstatt auf finanzielle Anreize und vertikale Karriere;
- Der Fachkräftemangel und die internationale Transparenz der Arbeitsmärkte bieten ihm enorme Auswahlmöglichkeiten

Der Kampf um Talente

Auch bei schwacher Wirtschaftskonjunktur, wenn die Fluktuationsrate auf ein Minimum sinkt, bleibt ein Risiko bestehen: der mögliche Verlust von Wissens-, Potenzial- und Leistungsträgern, auf denen der gegenwärtige Erfolg und die strategischen Entwicklungsperspektiven des Unternehmens aufbauen.

Was das Unternehmen will

Was der talentierte Mitarbeitende will

Die Suche nach den richtigen Talenten wird ein konstanter, kostspieliger Kampf - ein Kampf ohne Sieg. Nicht nur müssen die Unternehmen mehr Fantasie entwickeln in der Einstellungspraxis, sie müssen auch noch härter arbeiten, um ihre besten Leute zu halten. In der neuen Wirtschaft ist der Wettbewerb zunehmend globaler, Kapital ist reichlich vorhanden, Ideen werden schnell und kostengünstig entwickelt und die Menschen sind bereit, ihre Arbeitsplätze oft zu wechseln. Das bedeutet für viele Unternehmen, dass der gezielte Einsatz Mitarbeitertalente die wichtigste Quelle für signifikante Wettbewerbsvorteile ist. Talent gewinnt!

Top-Kräfte sichern Wettbewerbsvorteil

Was tut Ihr Unternehmen für die Weiterbildung der Mitarbeitenden? Wie sehen deren persönliche Entwicklungschancen? Sind Auslandsaufenthalte vorgesehen? Gibt es spezielle Ausbildungs-/Förderprogramme für Ihre Talente? Das ist die beste Bühne für einen um sich wütenden Talente-Krieg. Viele Unternehmen sind sich der schwelenden Gefahr des Talentwettbewerbes dennoch nicht bewusst.

Für den Moment ist der Grossteil der Handlungen eine Art Guerillakrieg - kurze „Überfälle“, in denen die Unternehmen angegriffen werden. Doch es gibt auch ein „stilles Schlachtfeld“ im Krieg um Talente. Dies betrifft Menschen, die über die letzten 3 bis 10 Jahre in der gleichen Firma gearbeitet haben, sich Know-How aufbauen konnten und im Alter zwischen 28 und 40 Jahren sind. Die meisten Unternehmen verlieren genau in diesen Reihen mehr Mitarbeitende, als sie dazugewinnen - und diese jungen Persönlichkeiten sind oft einige ihrer besten Mitarbeitenden.

Talent Management by Parcon

Das Talent Management beschränkt sich nicht nur auf die Einstellung von Spitzenkräften: Arbeitgeber müssen ihre Leistungsträger dauerhaft ans Unternehmen binden. Vernachlässigen die Unternehmen ihre besten Leute und den Nachwuchs, riskieren sie ihren wirtschaftlichen Erfolg. Die grosse Herausforderung für die Unternehmen besteht darin, diese Kräfte zu binden.

Talente finden und halten - ein Überblick

Gewinnung

- Langfristige, persönliche Beziehungen aufbauen und halten
- Zielgruppenorientierte Arbeitgebermarke (Employer Brand)
- Talent Relationship Management und Mitarbeiterbindung

Identifikation

- Definition talentierter Persönlichkeiten (intern und extern)
- Active Sourcing (aktive Massnahmen im Personalmarketing)
- Soziale Netzwerke (Networking) und Mitarbeiterempfehlungsprogramme
- Performance-Potenzial-Matrix / Talent Review (intern)
- Talent-Development-Seminare sowie Assessments (extern)

Entwicklung (Development)

- Zuweisung herausfordernder Aufgaben
- Entsendungen ins Ausland (sog. «Expatriates»-Programme)
- Gezielte Weiterbildung (Masterstudium berufsbegleitend o.ä.)
- Professionelle, transparente und pro-aktive Karriereberatung
- Kontinuierliche Rückmeldung über Leistungs- und Lernentwicklung

Einsatz

- Systematischer Einsatz an herausfordernder Stellen / Aufgaben
- Interner «Talentmarkt» (Development Center)
- Nachfolgeplanung

Aus unserer Sicht sind die Unternehmen, die ihre Talente als selbstverständlich annehmen, diejenigen, die am meisten zu verlieren haben und die am stärksten gefährdet sind. Sie zögern, ihre Talente schon früh zu fördern, neue Mitarbeitende auf unterschiedliche Weise einzustellen oder Massnahmen zu ergreifen, um ihre besten Spieler in den Vordergrund zu bewegen.

Auf der anderen Seite sind die Unternehmen, welche am ehesten zum Erfolg kommen, diejenigen, die die meiste Energie zur Anziehung, Entwicklung und Bindung von Talenten aufbringen. So, wie sich der

Krieg um Talente verschärft, so wird auch die Kluft zwischen den Gewinnern und Verlierern zunehmend grösser.

Der Development-Pool

Das Ziel des Development-Pools besteht darin, Talente gebündelt zu besprechen, funktionsübergreifend einsetzen und gesondert entwickeln und binden zu können, um somit passende Führungskräfte für die Zukunft des Unternehmens auszubilden. Die Talente werden auf einen «fast track» gesetzt, d.h. sie erhalten eine beschleunigte Entwicklung. Hier werden nicht bestimmte Personen auf bestimmte Positionen vorbereitet, sondern alle Pool-Mitglieder werden generell auf die Aufgabe einer Führungsposition – unabhängig der Stufe – vorbereitet.

Angesichts alternativer Laufbahnen sollte spezifisch entschieden werden, was Ihr Unternehmen unter «Talent» als Status-Bezeichnung versteht. Folgende Ausführungen dienen der Erklärung:

- Ein Mitarbeitender in der Kategorie Talent ist ein «Next Generation Leader»: Die Person wird Schlüsselpositionen im Unternehmen übernehmen.
- Ein Talent ist in der Lage, innerhalb der nächsten 12 Monate eine signifikante grössere Herausforderung anzunehmen, mit grösserer Führungsspanne und höherer Budgetverantwortung.
- Die Person zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich schneller als andere entwickelt und zudem kontinuierlich exzellente Leistung zeigt.
- Diese Mitarbeitenden werden im Development-Pool beschleunigt entwickelt und dienen der unternehmensweiten Besetzung von Schlüsselpositionen.

Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Personalstrategie und daraus abgeleitet Ihr «Talent Management» zu entwickeln und konsequent umzusetzen. Damit steigern wir gemeinsam den Wert Ihres Unternehmens nachhaltig. Wir analysieren mit Ihnen, wie Sie die Leistung Ihrer Mitarbeitenden adäquat messen können und welche Anreizmodelle es gibt, die für Sie genauso gewinnbringend sind wie für Ihr talentiertes Personal. Damit aus Ihrem Erfolgsfaktor «Mitarbeiter» eine Erfolgsgeschichte für Ihr Unternehmen wird.

Nutzen Sie die Erfahrungen und Konzeptionsstärke der PARCON HR Business Consultants auch im Strategischen HR Management.



Zu guter Letzt ...

Talente (High Potentials) stehen für die Kompetenz Ihres Unternehmens. Sie sind die Basis Ihres Erfolgs. Und sie sind das Potenzial für zukünftige Innovationen und weiteres Wachstum: Ihre Mitarbeitenden. Ist Ihr Personalmanagement darauf eingestellt?

Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten denken viele Manager (zu) schnell daran, ihre Kosten durch Personaleinsparungen zu senken. Doch das ist häufig nur eine kurzfristige Lösung, die leicht zu Lasten der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit, und damit der langfristigen Unternehmenssicherheit geht.

Folgende **Gefahren** bestehen aus unserer Sicht auf dem aktuellen Arbeitsmarkt:

- Innovation und Innovationsfähigkeit entwickelte sich in den westlichen Industrieländern zum entscheidenden Faktor für Wettbewerbsfähigkeit. Damit ein-

her geht ein besonderer Bedarf an innovationsfähigem Personal;

- Talente, die ein Unternehmen verlassen, generieren einen Verlust bis zum 1½-fachen ihres Jahresgehaltes;

- 93 % der 1. und 2. Führungsebene in Unternehmen sehen die Verantwortung für Talente bei den Führungskräften – nur 3 % sehen, dass dies auch so umgesetzt wird.

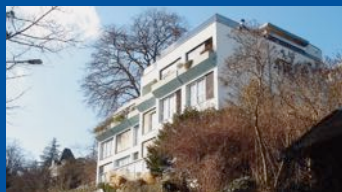
Innovative Unternehmen nutzen schwierige Zeiten als Chance, sich durch geschicktes Personalmanagement einen Wettbewerbsvorteil zu sichern. So stellen sie sich beispielsweise neu auf und qualifizieren ihr Personal, um ihre Chancen zu nutzen, sobald sie sich wieder bieten – mit Mitarbeitenden, die besser sind als die der Wettbewerber.

Ihre Unternehmensberatung in Personalfragen

**PARCON
PERSONALTREUHAND AG**
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
parcon@parcon.ch



**PARCON ST. GALLEN
PERSONALTREUHAND AG**
Zwinglistrasse 10
CH-9000 St Gallen
Telefon +41 (0)71 228 00 00
parcon.sg@parcon.ch



**PARCON
MANAGEMENT AG**
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
management@parcon.ch

www.parcon.ch



Redaktion: management@parcon.ch, 9435 Heerbrugg
Ausgabe: 07/2014 · Auflage: nach Bedarf · ©PARCON®

