

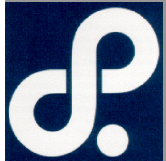
War for Talents

 **Dieter Strametz & Partner GmbH**
Human Resources Management · Beratung · Entwicklung · Systeme



Warum der Kampf um Talente immer härter wird:

- Höhere und vielseitigere Anforderungen an Talente (multikulturelle Gewandtheit, technisches Verständnis, unternehmerische Fähigkeiten...)
- Immer geringeres Angebot (demographische Entwicklung)
- Zunehmender Bedarf (Globalisierung, Qualitätswettbewerb)
- Zunehmende Jobmobilität



Wie man vorgehen sollte

1. Talentmanagement als oberste Priorität des HR-Managements
2. Spezielles Anreizsystem schaffen und ständig verbessern
3. Rekrutierungs-, Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen optimieren



Wie erhebt man Talentmanagement zur obersten Priorität?

- Talentmanagement im gesamten Unternehmen installieren und an der Spitze beginnen
- Führungskräfte in die Verantwortung für das Talent Management nehmen
- Talentorientierte Verhaltensweise pflegen und aktualisieren; hohe Standards setzen, zusichern und fair beurteilen
- Talent Management in Führungs- und Anreizsysteme integrieren (Zielvereinbarung, Beurteilung, ...)



Was ein Anreizsystem beinhalten kann:

- Starkes Unternehmensstreben
- Schnelles Wachstum
- Aufregende Jobs
 - Anspruchsvolle Aufgaben
 - Freiraum für selbstständige Entscheidungen
 - Klarer Zusammenhang zwischen täglicher Arbeit und wirtschaftlichen Erfolgen
 - Möglichkeit, an etwas Neuem zu arbeiten
 - Großartige Kollegen
- Ethik, Leitbilder, Werte
- Passende Vergütung
- Zugehörigkeitssinn
- Regelmäßige Wertschätzung
- Überschaubare Einheiten (Teams, Projekte)
- Fokus auch auf junge Talente erweitern
- Gründe für das Ausscheiden von Talenten analysieren



Die Anwerbung von Talenten

- Zielgruppen richtig spezifizieren und aufspüren
- Überzeugende, attraktive Botschaften senden: Employer Branding
- Konzept entwickeln und planvoll vorgehen
- Verschiedene, auch innovative Kanäle nutzen
- Permanente Marktpräsenz anstreben (Career Page, Netzwerke)



Fordern Sie heraus, ...

- Ambitionierte Ziele motivieren
 - = > Führen mit Zielen
- Häufige Rückmeldung des Leistungsstandes und der Erwartungen schafft Vertrauen
 - = > Mitarbeitergespräche
- Die eigenen Kompetenzen erweitern und nächste Karriereschritte vorbereiten
 - = > Projektleitung mit Budgetverantwortung und Personalführung
 - = > Handlungsspielräume



... fordern Sie nachfragegerecht ...

- Vorbilder zeigen – gerade am Anfang – den Weg
=> Coaching, Mentoring
- In kleinen, Leistungsfähigen Elitegruppen über den Tag hinaus denken
=> Führungsnachwuchs, Potenzialträger
- Überdurchschnittliche Leistung wird bemerkt, gewürdigt und entlohnt
=> Führen mit Zielen, Mitarbeitergespräch, leistungsorientierte, variable Vergütung
- Persönliche Stärken weiterentwickeln
=> individuelle Maßnahmen



... und orientieren Sie sich auch an den Bedürfnissen der Mitarbeiter

- Ein Dienstwagen ist Gehaltsbestandteil und unter Umständen für den Einzelnen auch finanziell/steuerlich interessant
und nicht immer Statussymbol
- Zusätzliche Altersversorgung wird immer wichtiger
aber nur, wenn sie beim Arbeitsplatzwechsel
nicht verfällt
- Flexible Arbeitszeiten können Berufs- und Familienleben verbinden
wenn die Kultur von Vertrauen und
Zielorientierung bestimmt ist.

