

Ihr Ansprechpartner:

Stefan Roth

Unternehmenskommunikation

Telefon: +49 (40) 32 57 79-32

Telefax: +49 (40) 32 57 79-20

s.roth@mutaree.com

PRESSE-INFORMATION

Talentmanagement vs. War for Talents: Rüstzeug für erfolgreiche Unternehmen der Zukunft

Eltville-Erbach, 5. Februar 2013 Obwohl sich auch die deutsche Wirtschaft in unsicherem Fahrwasser befindet, trotz sie noch der sich ansonsten in großen Teilen Europas eingetrübten konjunkturellen Entwicklung. Um auch langfristig diese positive wirtschaftliche Dynamik beizubehalten, sollten Unternehmen rechtzeitig die Weichen für ein professionelles Human Resource Management stellen. Talentmanagement muss als bedeutender Bestandteil der strategischen Überlegungen in Unternehmen feststehen.

Personalmanagement mit langfristiger und internationaler Ausrichtung

Der von vielen Experten angeführte drohende Fachkräftemangel stellt bereits heute viele Unternehmen vor tiefgreifende Herausforderungen. Er führt den Unternehmen die Notwendigkeit eines langfristigen und international ausgerichteten Personalmanagements deutlich vor Augen.

„Der oft zitierte ‚War for Talents‘ ist bereits allgegenwärtig,“ sagt Claudia Schmidt, Change-Expertin und Geschäftsführerin der Mutaree GmbH und ergänzt: „Bei dem Agenda-Punkt Talentmanagement geht es allerdings um viel mehr als nur darum, die aktuellen Mitarbeiter zu halten, einige Uni-Absolventen anzulocken oder abgewanderte Fachkräfte durch Neueinstellungen zu ersetzen. Es geht um die Zukunft eines Unternehmens.“

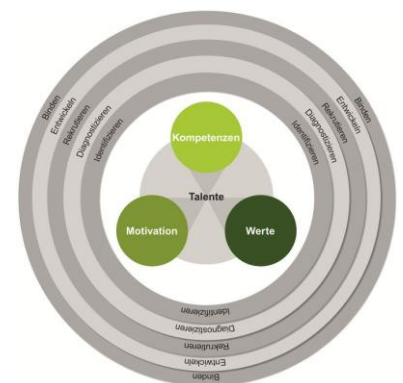


Abb.: Talentmanagement sucht starke Persönlichkeiten und Querdenker. Kandidaten können dann mit globalem Mindset und lokalem Kulturbewusstsein Führungsfunktionen übernehmen.

High Potentials kennen ihren Wert

Talente sind sich heute mehr denn je ihres Talents und ihrer Wertigkeit für ein Unternehmen bewusst. Sie erwarten von einem Unternehmen mehr als eine offene Position, die es zu besetzen gilt. Neben einer angemessenen Vergütung achten Kandidaten sehr genau darauf, wer ihr möglicher neuer Arbeitgeber ist. Unternehmen mit einem guten Ruf und einer Branchenbedeutung haben hier einen deutlichen Vorteil.

Am Ende sind es die Unternehmen, die den Wettbewerbsvorteil „Talent“ nutzen und durch ihre erhöhte Qualität – sei es bei Produkten oder Dienstleistungen – am Markt sicher ausspielen können.

HR-Strategie orientiert sich an Unternehmenskultur

Ein strukturiertes Talentmanagement verfolgt immer vordefinierte Ziele: Schlüsselfunktionen zu identifizieren und mit Top-Talenten zu besetzen. Das Zusammenbringen von Position und Talent und ein möglichst deckungsgleiches Ergebnis der Profile können dabei zu einer sehr anspruchsvollen Aufgabe werden. Eine erfolgreiche HR-Strategie muss in seiner Implementierungsphase an die Gesamtstrategie des Unternehmens angepasst sein. Beachtung findet dann neben der Unternehmenskultur auch die Personalentwicklungshistorie.

„Ein Unternehmen sollte für eine erfolgreiche Rekrutierungsstrategie stets gewisse Key-Faktoren mit einbeziehen und sich fragen `Welche Talente braucht unser Unternehmen in zehn Jahren? Wo finden wir diese Talente? Wie können wir sie langfristig an uns binden? `. Dadurch wird klar, wie die Mitarbeiterstruktur mittel- bis langfristig aussehen sollte“, erklärt Claudia Schmidt.

Talentmanagement richtet sich auch nach innen

Vor allem in Veränderungsprozessen und wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist für ein Unternehmen ein gutes internes Talentmanagement von elementarer

Bedeutung. Denn oftmals verlassen gerade die Leistungsträger ein kriselndes Unternehmen.

„Deshalb sollte Ziel eines jeden Talentmanagers sein, die Mitarbeiter, die bereits an Bord sind, zu halten und hier besondere Talente zu identifizieren“, so Schmidt. Es beginnt bereits in der Einarbeitungsphase, in der neben fachlichen Projekten auch ein intensives „cultural onboarding“-System starten sollte. Um Talente nach der Eingewöhnungsphase gezielt fördern zu können, rückt das interne Talent-Assessment in den Vordergrund. Mit aussagekräftigen Beurteilungen wird es zukünftig leicht sein, Beförderungsmöglichkeiten mit dem strategischen Besetzungsmanagement in Übereinstimmung zu bringen. Qualifikationsfaktoren können mit den Anforderungsprofilen der zu besetzenden Position abgeglichen werden.

Über die Mutaree GmbH:

Die Mutaree GmbH ist der Experte für Veränderungsmanagement. Das Leistungsangebot umfasst die Planung und Steuerung von Veränderungsprozessen sowie die Umsetzungsbegleitung zur Erreichung der gesetzten Veränderungsziele. Dabei steht der Mensch immer im Mittelpunkt. Mutaree berät Kunden aus verschiedenen Branchen: Banken und Versicherungen, Chemie und Pharma, Energieversorgung, Gesundheitswesen, Telekommunikation, Öffentliche Verwaltung sowie Touristik. Die Mutaree GmbH ist Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V. (BDU).

Pressekontakt:

Stefan Roth
Unternehmenskommunikation
Telefon: +49 (40) 32 57 79-32
Telefax: +49 (40) 32 57 79-20
s.roth@mutaree.com