

VON VERBORGENEN TALENTEN ZU HIGH POTENTIALS

Wie Sie die Entwicklung von High Potentials professionell in die Praxis umsetzen und messbar zum Unternehmenserfolg beitragen. Talente in Ihrem Unternehmen zu entdecken, zu fördern und an das Unternehmen zu binden sind Ziele des Talent Managements und damit wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.



Talent Management umfasst HR-Prozesse zur Bestimmung von Schlüsselpositionen, Evaluierung von Potenzialen und Weiterentwicklung von Talenten, wie zum Beispiel Talent- und Entwicklungsmatrix, Talente-Pool oder Nachfolge- und Karriereplanung. *Wesentlich für den Erfolg von Talent Management ist die Verankerung in der Unternehmensstrategie und die Entwicklung einer Führungskultur*, in der die Weiterentwicklung der Mitarbeiter/-innen Priorität hat.

Eine zentrale Funktion bei der Umsetzung von Talent Management tragen – gemeinsam mit den HR-Verantwortlichen – die Führungskräfte im Unternehmen: *„Sie erkennen und fördern die Ressourcen und Potenziale der Mitarbeiter/-innen im Alltag*. Besonders bei der Bewältigung von Herausforderungen und Krisen zeigen sich verborgene Talente. Wie kompetent und lernfähig ist der/die Mitarbeiter/-in dabei? Wie hoch ist die Motivation bzw. die Bereitschaft, die Extrameile zu gehen?“, so Unternehmensberaterin Mag. Dinstl. Werden Mitarbeiter/-innen als Talente erkannt, erfolgt im nächsten Schritt die gemeinsame Entwicklung von möglichen Perspektiven und Karrierewegen.

Die Suche nach Talenten kann mit unternehmensweit gültigen Kompetenzen vereinfacht und beschleunigt werden. *Bei der Identifikation der erforderlichen Fach-, Business-, Verhaltens- und Führungskompetenzen hilft strategisches Kompetenzmanagement*, umgesetzt zum Beispiel mit Hilfe von Kompetenzkarten. Die Karten definieren und beschreiben auf Basis wissenschaftlich fundierter

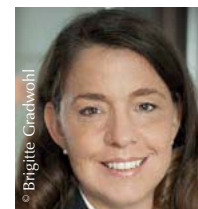
Methoden unterschiedliche Fähigkeiten. Ausgehend von der jeweiligen Unternehmensstrategie werden die wichtigsten Schlüsselkompetenzen identifiziert. *Diese fördern ein einheitliches Verständnis der Anforderungen, eine sachliche Leistungsbeurteilung und bilden die Basis für Anforderungsprofile, Jobbeschreibungen, Hearings usw.*

Um den Nutzen von HR-Aktivitäten wie Talent und Kompetenzmanagement nachzuweisen, wird immer öfter auf die Verwendung von Kennzahlen zurückgegriffen. „Ein integriertes Kennzahlensystem sorgt für Klarheit, indem es quantitative Daten verfügbar macht, aber auch, indem es qualitative Informationen liefert, etwa über die Effizienz des Recruitingprozesses oder die Transfermessung in der Personalentwicklung. Doch Kennzahlen allein reichen nicht aus! *Um den wichtigen Schritt vom Messen zum Managen zu gehen, müssen den Kennzahlen verbindliche Vergleichsgrößen zur Seite gestellt werden*. Erst der Abgleich von Ist und Soll oder die Betrachtung über einen bestimmten Zeitverlauf lässt erkennen, wo welcher Handlungsbedarf besteht“, erklärt Mag. Sonja Schloemmer, Expertin für Management- und HR-Instrumente.

Ausgehend von den Überlegungen der beiden Experten/-innen, Mag. Isabella Dinstl und Mag. Sonja Schloemmer, hat das WIFI Management Forum eine Seminarreihe entwickelt, in der HR-Verantwortliche an 3 Tagen Wissen erwerben, um Talent Management, Kompetenzmanagement und HR-Controlling erfolgreich in ihrem Unternehmen zu integrieren. Praxiserprobte Instrumente und Tipps der Expertinnen runden das Programm ab und unterstützen bei der Umsetzung im Unternehmen.

Der Wissenstransfer in die Praxis hat auch bei den Teilnehmern/-innen der Seminarreihe einen hohen Stellenwert: „Das Seminar Strategisches Kompetenzmanagement aus der Seminarreihe Kompetenz-, Talent Management & HR-Controlling bietet eine prächtige Unterstützung für uns Personalisten/-innen.

Mit konkreten Tools, wie z.B. dem umfangreichen Kompetenzkarten-Set, vielen anderen bewährten Methoden und unbestechlichen Kennzahlen erscheint die Integration von Personalentwicklungsprozessen im Unternehmen ganz einfach. *Erfolgsentscheidende Besonderheiten aus dem eigenen Unternehmensumfeld können diskret, aber direkt und unmittelbar erörtert werden* – eine wichtige Ergänzung auf dem Weg zu einer strukturierten und exzellenten Personalentwicklung!“, so Mag. Claudia Kopp, Leitung Personalmanagement Pappas Holding GmbH.



Mag. Isabella Dinstl,

Coach und Unternehmensberaterin
Mag. Sonja Schloemmer, MBA, MAES,
Expertin für Management- und
HR-Instrumente

TIPP

Seminarreihe „Kompetenz-, Talent Management & HR-Controlling“:

Erfolgsfaktoren für Talent Management

11.10.2016 (39360 016)

28.3.2017 (39360 026)

Ganzheitliches strategisches Kompetenzmanagement

17.11.2016 (39350 016)

10.5.2017 (39350 026)

Personal- und Bildungscontrolling

25.1.2017 (39342 016)

27.6.2017 (39342 026)

Informieren & anmelden:

www.wifiwien.at/393646