

So sichert strategisches Talentmanagement die Zukunft

In einem unsicheren und stark konkurrierenden Umfeld drängt es sich für Unternehmen auf, ihre eigene Talentmanagement-Strategie zu überdenken. Wo ist der Hebel anzusetzen, um passende Experten, Führungs- und Nachwuchskräfte zu rekrutieren, zu fördern und zu halten?

Viele Unternehmen haben die Relevanz von Talentmanagement erkannt. Wesentlich dazu beigetragen haben die Digitalisierung sowie der Fach- und Führungskräfte-mangel. Der Aufbau von Talentpools ist heute in mancher Geschäftsstrategie als Ziel verankert. HR-Bereiche investieren in digitale Tools, um Rekrutierungs- und Personalentwicklungsprozesse zu vereinfachen. Wie das Talentmanagement an die Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt angepasst werden kann, zeigen vier mögliche Ansatzpunkte.

1. Prozesse und Strukturen an die Talentmanagement-Strategie anpassen

Immer mehr Unternehmen erachten ein strategisches Talentmanagement als zwingend. Ebenso wichtig sollte es für Unternehmen sein, für die passenden Strukturen und Prozesse zu sorgen: Sind die von der Strategie abgeleiteten Kompetenzen in Mitarbeitergesprächen, Mitarbeiterumfragen und Kompetenzmodellen abgebildet? Werden zweckmässige Methoden und digitale HR-Tools zur Steuerung und Messung des Recruiting und Talentmanagements eingesetzt? Auch muss ein entsprechendes Budget eingeplant werden.

2. Fokus auf Persönlichkeit und Heterogenität setzen

Zurzeit scheinen vakante Schlüsselpositionen vor allem durch interne Kandidaten besetzt zu werden. Das kann von Vor- oder Nachteil für das Unternehmen sein: Erfüllt die Nachfolge wirklich die dafür benötigten Kompetenzen? Werden nicht nur Erfahrung und Ausbildung, sondern auch Persönlichkeit und Potenzial berücksichtigt? Für eine starke Innovationskraft sind auch heterogene Talentprofile nötig. Diese müssen heute vor allem Lern- und Veränderungsbereitschaft aufweisen. Nur so lässt sich Altes hinterfragen und Neues gestalten.

3. HR-adäquate IT-Lösungen unterstützend einsetzen

Damit Talente sich bestmöglich entfalten und sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen, bedarf es mitarbeiterzentrierter agiler Lösungen: Ist eine HR-Software vorhanden, die Talenten individuelle Nachrichten sendet, Mentoren zur Seite stellt, Lernprogramme anbietet sowie

Vorgesetzte und interne Stakeholder in der Potenzialbeurteilung unterstützt? Gibt es virtuelle, KI-basierte Karriereberater (Chatbots), die Aufstiegsmöglichkeiten empfehlen?

4. Für die Generation Z vorbereitet sein

Die Rekrutierung von Kandidaten der Generation Z ist jetzt schon wichtig. Für Studierende zählt im Bewerbungsprozess die Geschwindigkeit ebenso wie die Qualität der persönlichen Interaktion: Werden Talente nicht nur über Jobportale und die Unternehmenswebsite gesucht, sondern auch via Social Media, Active-Sourcing-Kanälen (z.B. Fachforen) und branchenspezifischen Jobmatching-Plattformen? Sind im Bewerbungs- und Onboarding-Prozess mehrere «physische» Berührungspunkte integriert, um den persönlichen Kontakt zu den Talenten aufrechtzuerhalten?

Fazit

Reaktive Personalbeschaffung und gleichförmige Entwicklung von einzelnen Schlüsseltalenten gehören der Vergangenheit an. Modernes Talentmanagement besticht durch eine zukunftsorientierte, integrative und IT-gestützte Sourcing-, Development- und Retention-Strategie. Die vier Ansatzpunkte fördern die Agilität und Transparenz, die es im Unternehmen braucht, um bei unerwarteten Veränderungen die richtigen Talente zeitnah an die richtigen Stellen zu rücken.



Irene Willi Kägi
Leitung Kalaidos Blog sowie Content Manager HR, Leadership und Digitalisierung, Kalaidos Fachhochschule

QUELLEN

- Ciaramella, A. (2020). People Attraction Management statt Personalbeschaffung. Genug reagiert, jetzt ist Handeln gefragt. Kalaidos Blog, Kalaidos Fachhochschule.
- Frankfurt Business Media GmbH und Cornerstone OnDemand Inc. (2018). HR-Strategie 2023. Eine Trendstudie zum Talentmanagement und zum Recruiting für die DACH-Region.
- hkp group & Duale Hochschule Baden-Württemberg Lörrach. (2019). HR drives digital.
- Manpower Schweiz. (2018). Die Talentknappheit überwinden. Umfrage 2018, Ergebnisse für die Schweiz.
- Universität Bamberg. (2020). Recruiting Trends 2020.



Den Beitrag finden Sie auch online
www.netzwoche.ch