

Strategisches Talent-Management

**Talente systematisch
finden, entwickeln und binden**

**Claudius Enaux
Fabian Henrich**

**Matthias T. Meifert
(Herausgeber)**

**Haufe Mediengruppe
Freiburg · Berlin · München**

Inhaltsverzeichnis

Was Ihnen dieses Buch bietet	6
1 Grundlagen des Talent-Managements	9
1.1 Wozu Talent-Management?	10
1.2 Wer ist die Zielgruppe des Talent-Managements?	12
Ansatz A: „Alle haben Talent“	12
Ansatz B: „Einige Wenige haben besonderes Talent“	13
Talent-Management: fokussiert Fördern	13
1.3 Was verstehen wir unter Talent?	17
Das klassische Modell: Mitarbeiterportfolio	17
Das moderne Modell: Kompetenz-Performance-Potenzial	19
Detaillierte Betrachtung der drei Faktoren	20
1.4 Wie Sie Talente im Unternehmen identifizieren	24
Messung von Talent	24
Messung der Performance	25
Messung der Kompetenzen	26
Messung des Potenzials	27
<i>Exkurs:</i> Die Rolle von Potenzialtreibern	29
<i>Übersicht:</i> Instrumente der HR-Arbeit	31
1.5 Kernelemente und Gestaltungsfaktoren eines Talent-Management-Systems	33
Die vier Kernfelder eines Talent-Management-Systems	33
Kernfeld 1: Attraction	36
Kernfeld 2: Development	39
Kernfeld 3: Retention	42
Kernfeld 4: Placement	45
2 Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Talent-Management	51
2.1 Die Rolle des HR-Bereichs	52
Welche Rolle übernimmt der HR-Bereich im Unternehmen?	52
Welche HR-Instrumente und -Prozesse liegen vor?	56
2.2 Die Rolle des Unternehmensumfeldes	58
2.3 Talent-Management-Ziele aus der Unternehmensstrategie ableiten	63

3	Wie gut ist Ihr Talent-Management?	67
3.1	Selbsteinschätzung Ihres Talent-Managements	67
	<i>Fragebogen: Wie gut ist Ihr Talent-Management?</i>	68
3.2	Messen Sie den Erfolg Ihres Talent-Management-Systems	72
	<i>Übersicht: Alle wichtigen Talent-Management-Kennzahlen</i>	73
4	Wie Sie ein erfolgreiches Talent-Management	
	implementieren	78
4.1	Attraction: Wie Sie Talente identifizieren und gewinnen	78
	4.1.1 Arbeitgeberattraktivität und Rekrutierung	78
	4.1.2 Der Potenzial-Management-Prozess	99
4.2	Development: Wie Sie Talente fördern und entwickeln	108
	4.2.1 Der Kompetenzmanagement-Prozess	108
	4.2.2 Der Learning-Management-Prozess	124
4.3	Retention: Wie Sie Talente an das Unternehmen binden	141
	4.3.1 Performance-Management	143
	4.3.2 Karrieremanagement	147
4.4	Placement: Wie Sie Talente in erfolgskritische Positionen bringen	163
5	Ausgewählte Instrumente des strategischen Talent-Managements	175
5.1	Das Kompetenzmodell: Grundlage sämtlicher HR-Aktivitäten	175
5.2	Das Mitarbeitergespräch	193
5.3	Zielvereinbarung als Instrument des Performance-Managements	208
	Anhang mit Kopiervorlagen	225
	<i>Übersicht: Kompetenzen, Kriterien, Verhaltensanker</i>	226
	<i>Formular 1: Leitfaden zum Zielvereinbarungsgespräch</i>	231
	<i>Formular 2: Leitfaden zur Mitarbeiterbeurteilung</i>	245
	<i>Formular 3: Zielbewertung, Zielvereinbarung, Potenzialmeldung</i>	250
	<i>Trainerleitfaden: Mitarbeiterbeurteilung und Zielvereinbarung</i>	253
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	255
	Stichwortverzeichnis	258