

Talent Management

Geht es wirklich nur um die Besten?

Renato Stalder
CEO Soreco AG



Talent Management



Megatrends/Ausgangslage
Talent Management
Der Prozess

Curriculum Vitae



Funktion

CEO Soreco AG

Herkunft

Geboren in Bern/Schweiz 1970

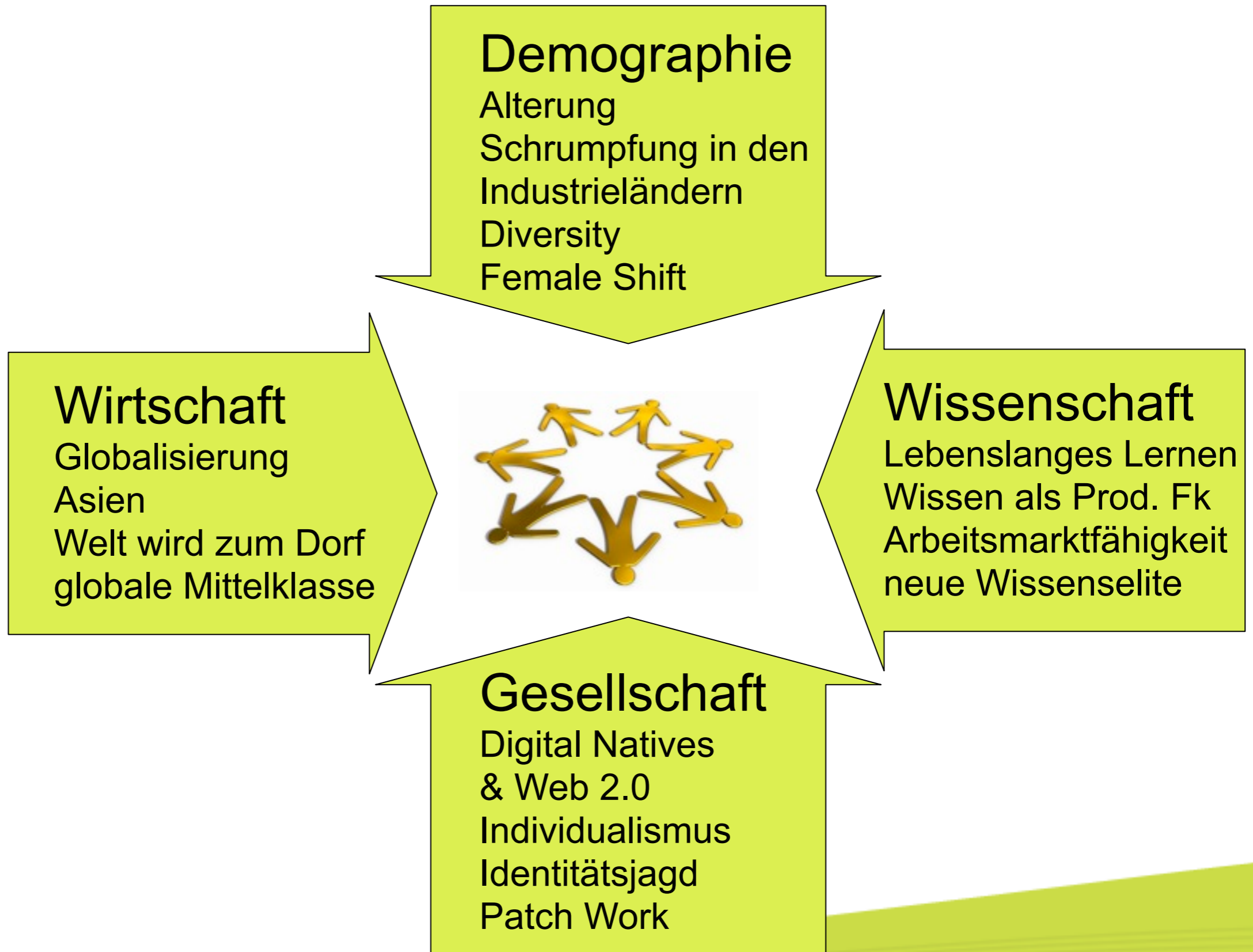
Ausbildung

Master (MBA) in International Management Consulting, University of Beijing/Ludwigshafen (Germany)/Olten (Switzerland)

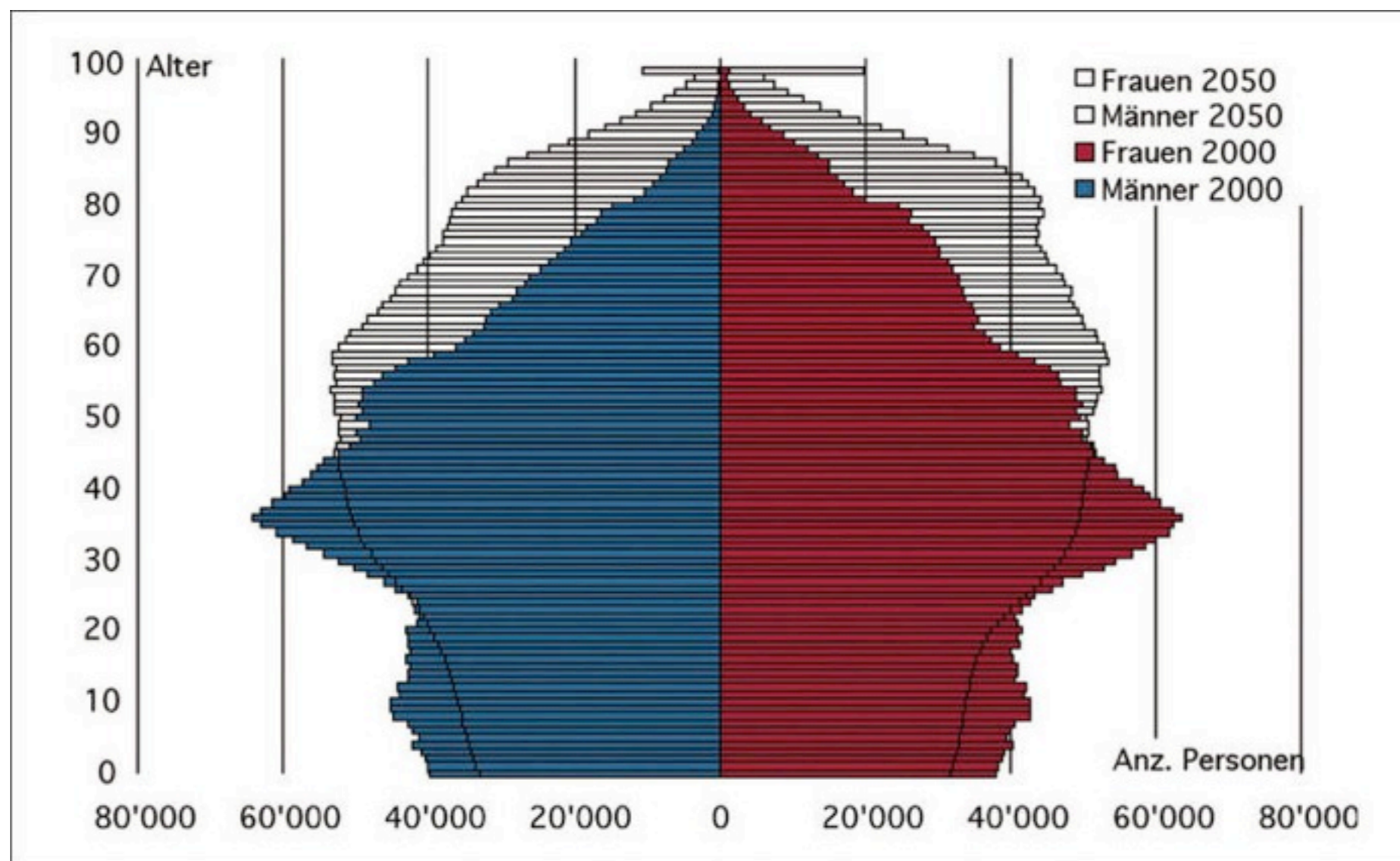
Wichtigste Arbeitgeber

Unilever, IBM, Soreco

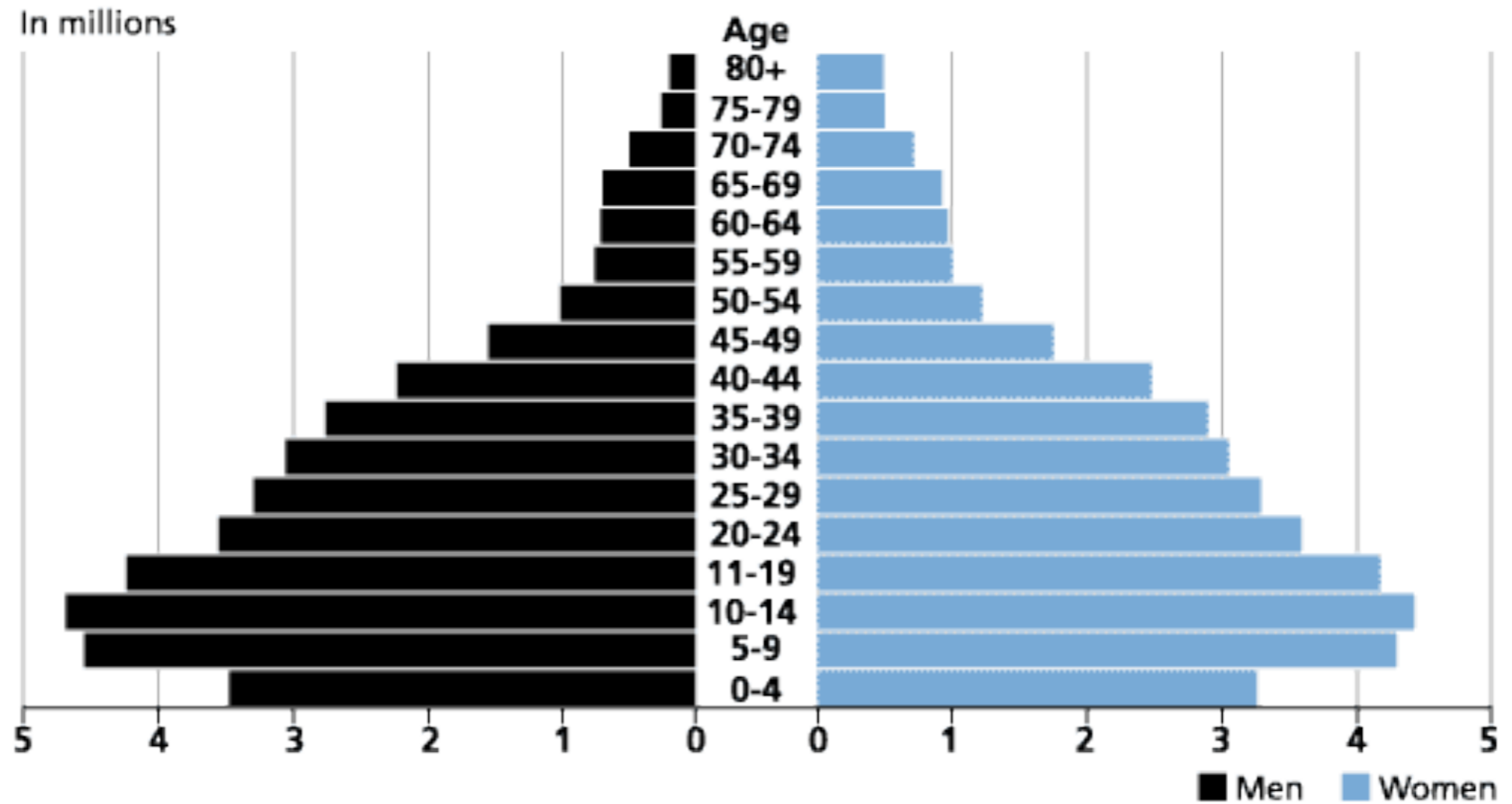
MEGATRENDS

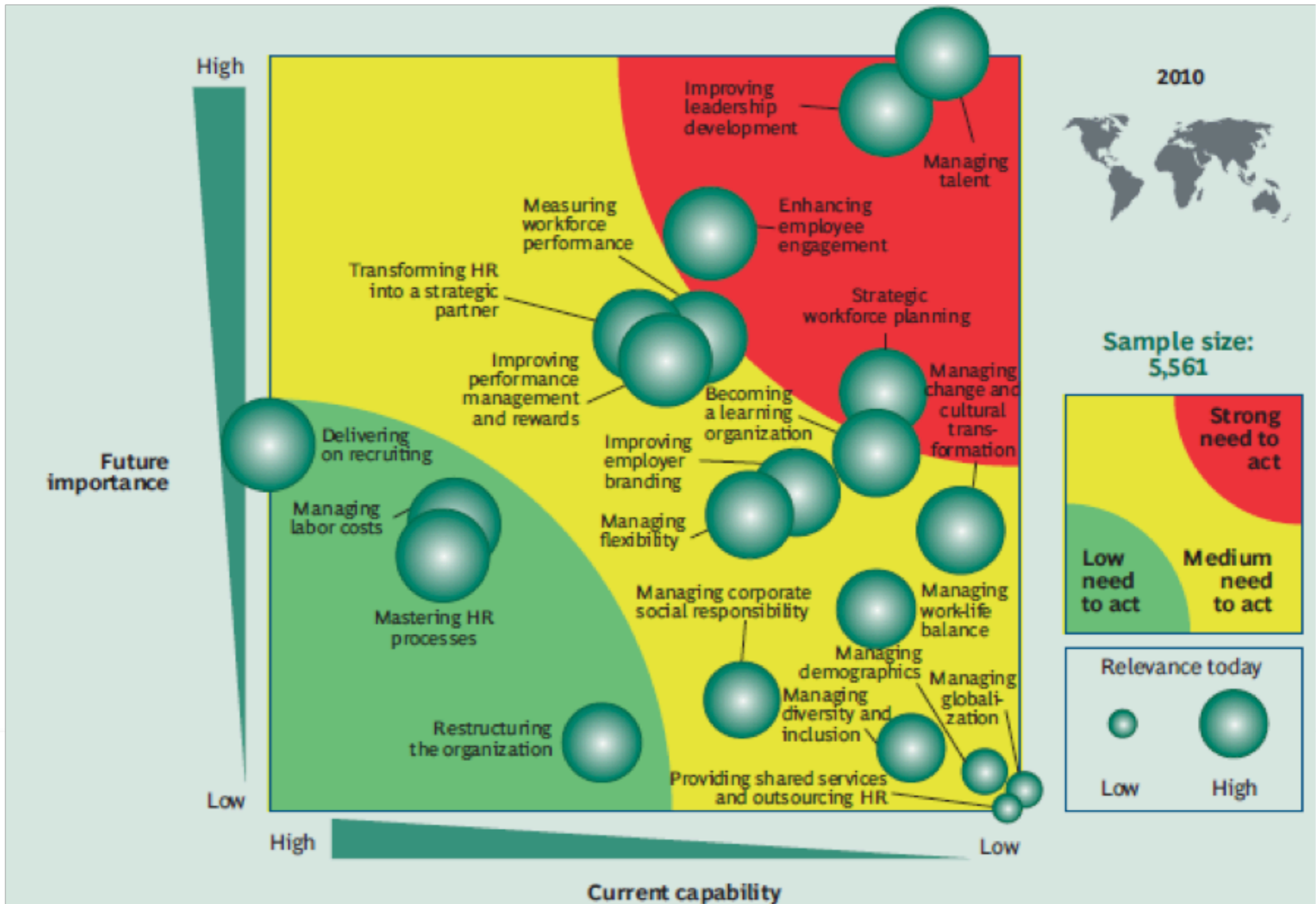


Beispiel Schweiz



Beispiel Vietnam





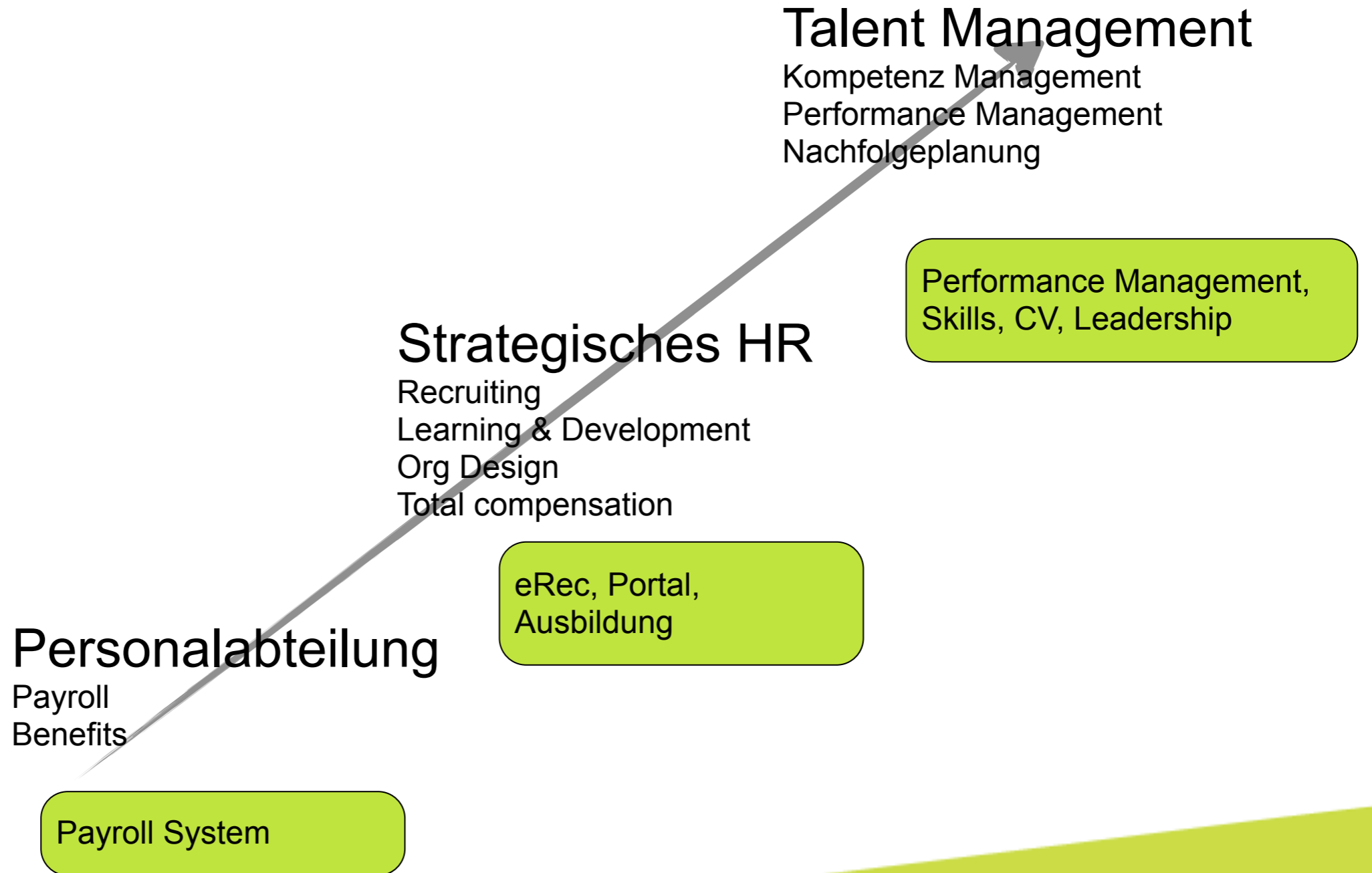
Sources: Proprietary Web survey with 5,561 responses; BCG/WFPMA analysis.

Begriffsdefinition

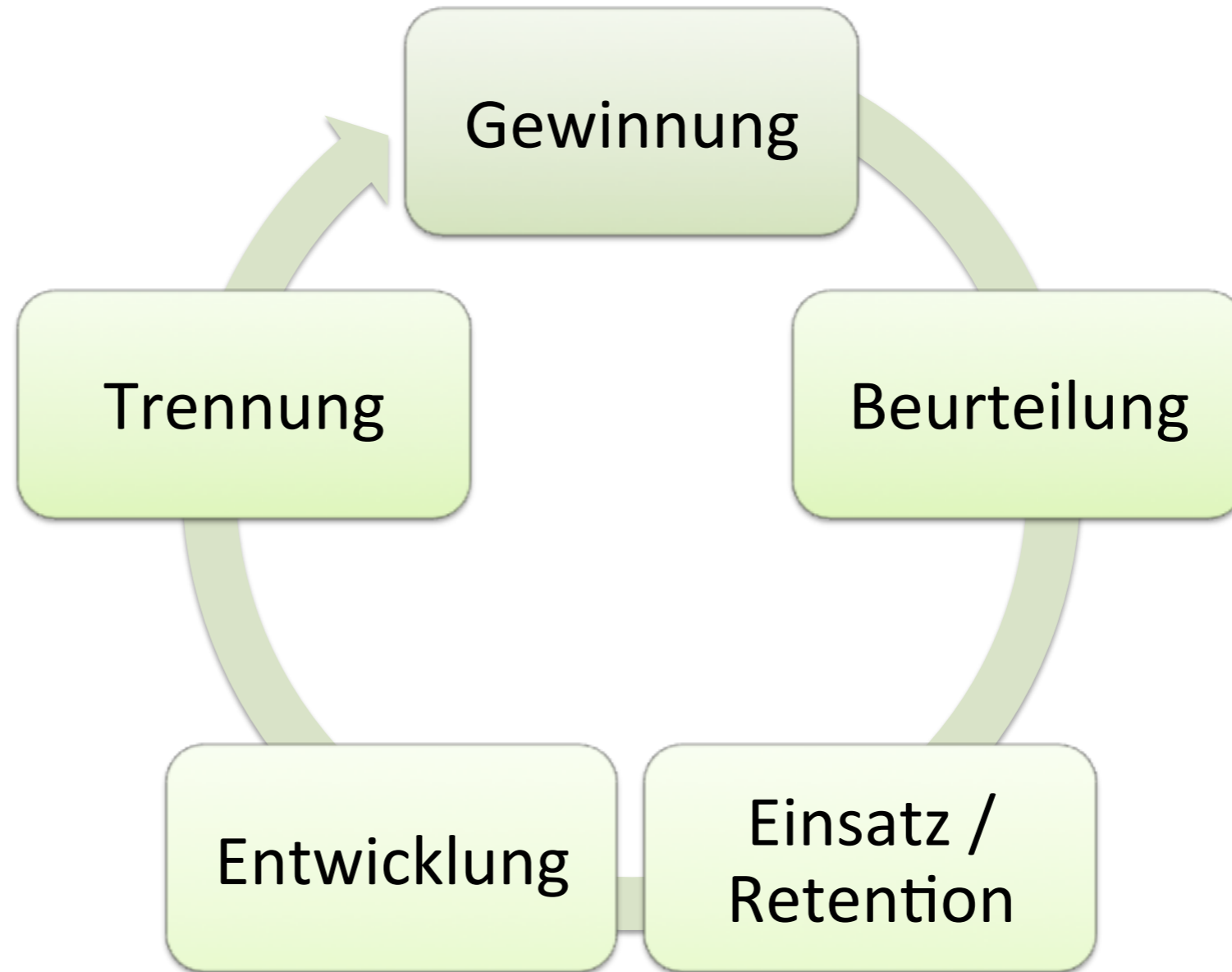
*Talent Management bezeichnet jene Organisationskonzepte und -massnahmen, die sich gezielt mit der **Gewinnung, Erhaltung und Entwicklung** von gegenwärtigen oder zukünftigen Mitarbeitenden auseinandersetzt, die aufgrund ihrer vergleichsweise knappen, stark nachgefragten und für die Organisation zentralen **Schlüsselkompetenzen** als Talente bezeichnet werden.*

Ritz/Thom Talentmanagement 2010

Eingliederung in HRM

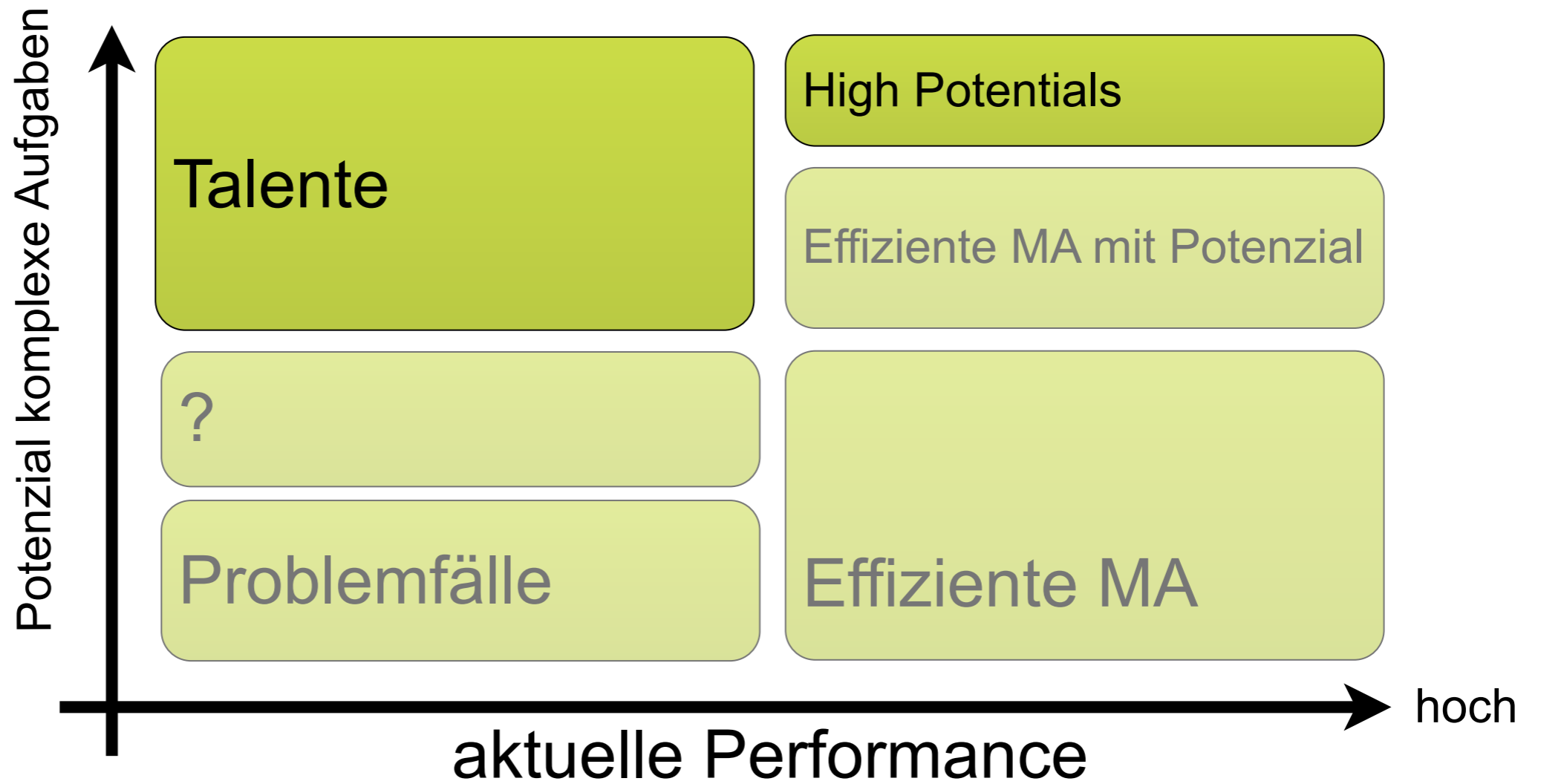


Talent Management Kreislauf



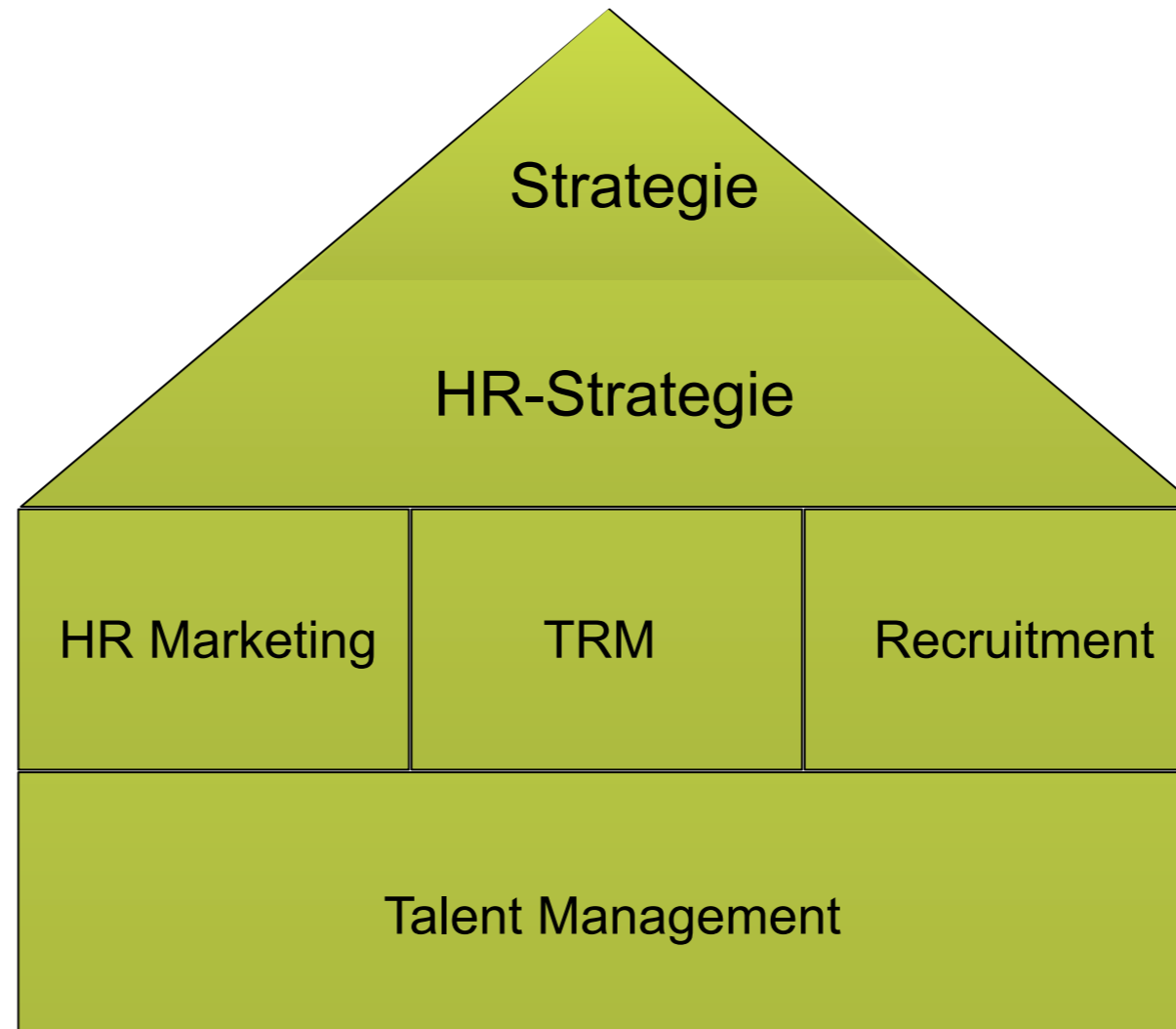
TALENT

Definition Talent

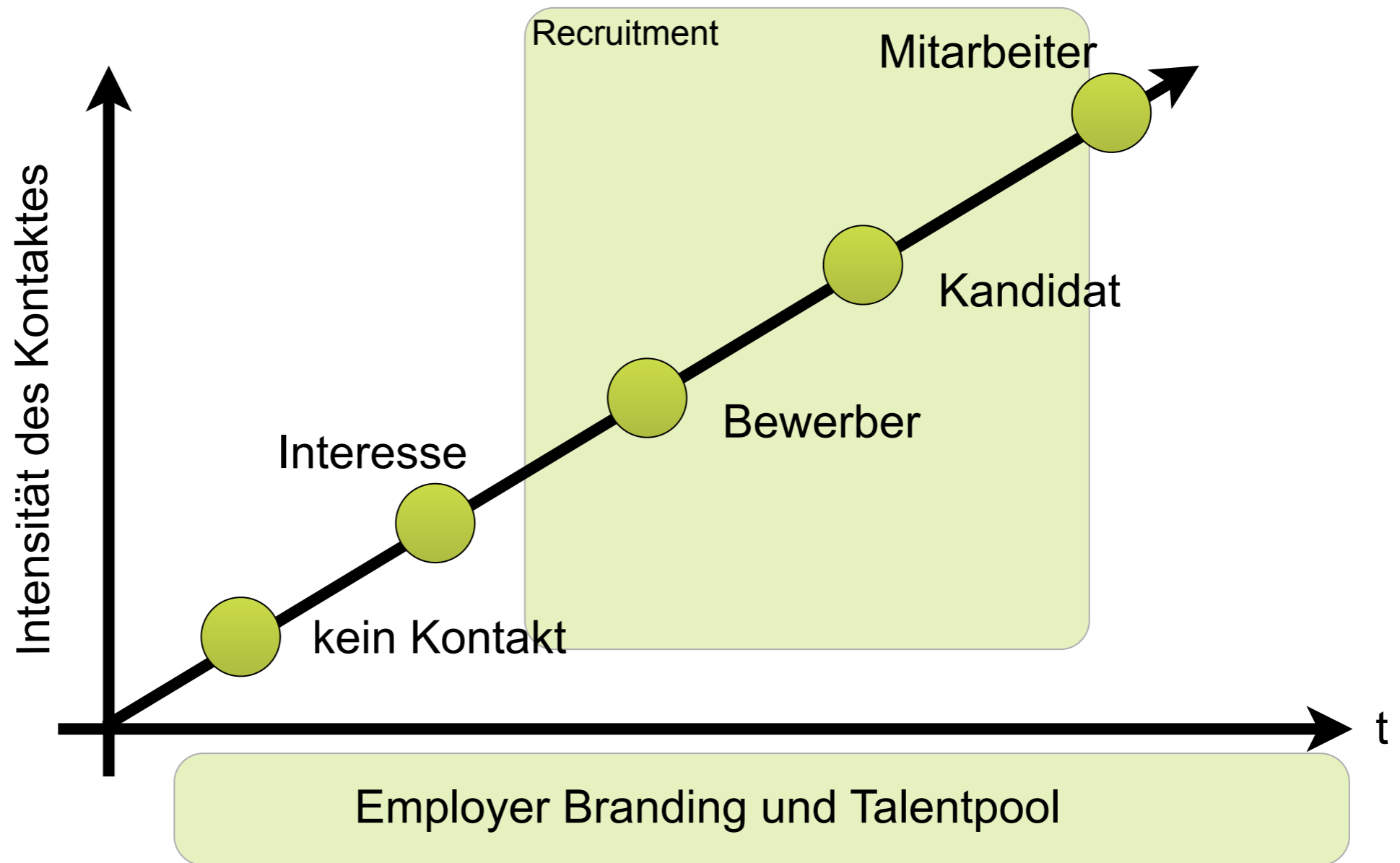


nach Thom, 2010

Einordnung Talent Relationship Management



Talent Relationship Management



ABGRENZUNG TRM

Recruitment

vs.

TRM



Talent Relations Management Prozess

TRM Prozess

- 1) Zielgruppendefinition
- 2) ZG Analyse
- 3) Story
- 4) Identifikation Ansprache
- 5) Profilpflege / Gewinnung
- 6) Rekrutierung

TRM

... ein Beispiel

Employer Branding auf Youtube.com

Kontinuität und Story machen es aus!



Die Beurteilung - Performance Management

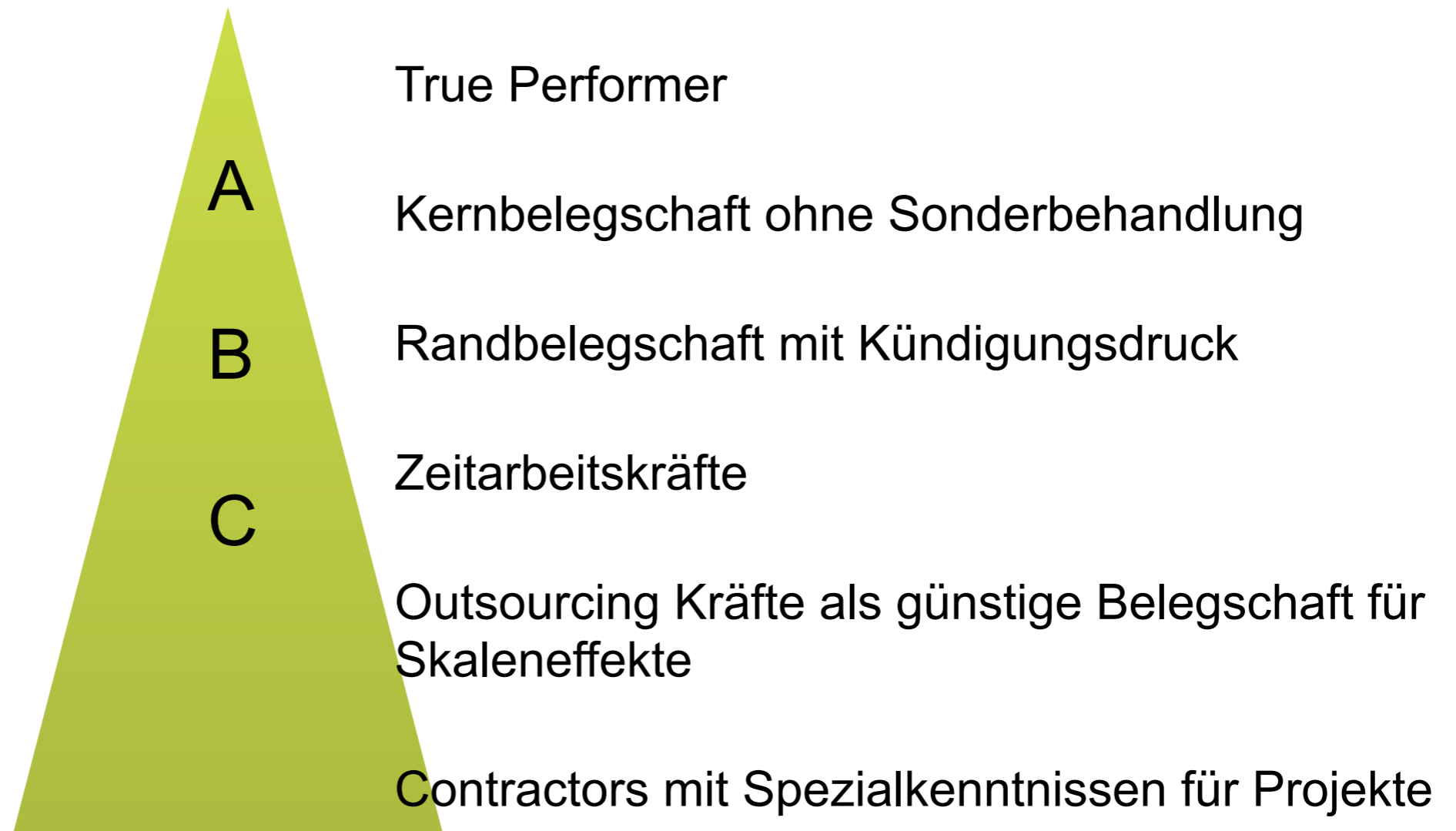


WOLLEN - *Optimierung der Motivation durch materielle + immaterielle Belohnung der Leistungsbereitschaft*

KÖNNEN - *Entwickeln, Fähigkeiten erkennen und ausschöpfen*

DÜRFEN - *Lebens- und Arbeitssituation optimal gestalten*

Retention und Förderung A-B-C Analyse

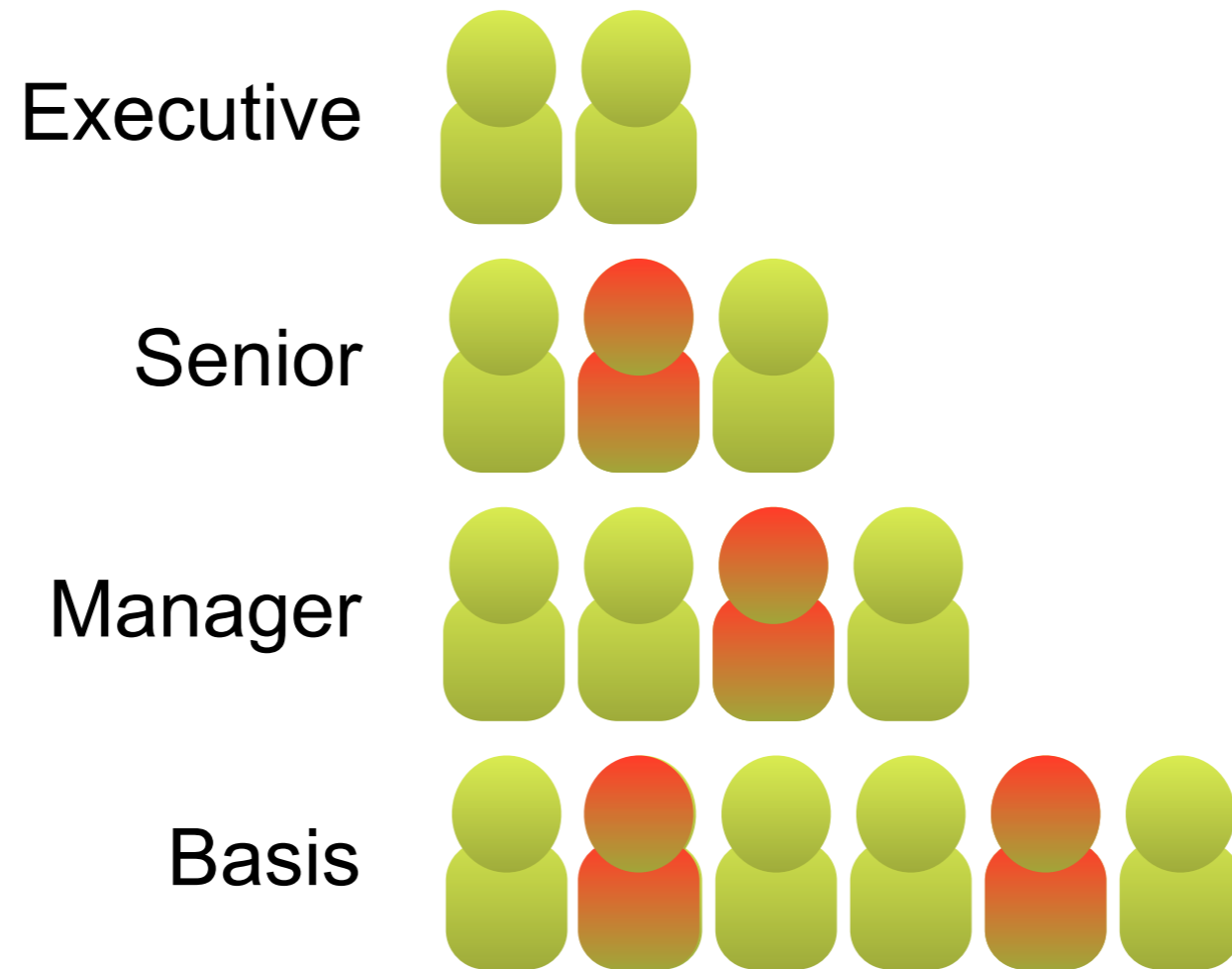


Anforderungen von True Performers



- Eigenverantwortung
- Perspektiven aufzeigen
- Anreize überdenken
- Führung verdeutlichen
- Nestprämie bieten
- Langeweile vermeiden
- Entspannung ermöglichen
- Extrawürste braten
- Leidenschaft wecken
- Unterschiede eingrenzen

Entwicklung und Nachfolgeplanung

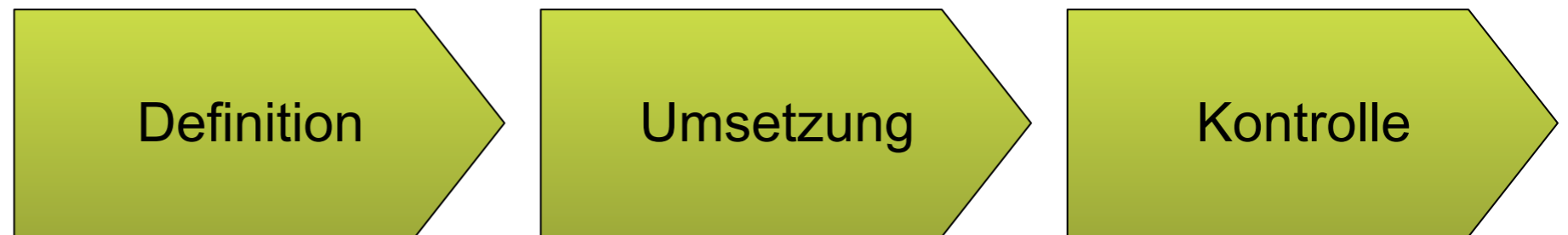


Weg von fixen
Entwicklungspfaden
hin zu Talentpool

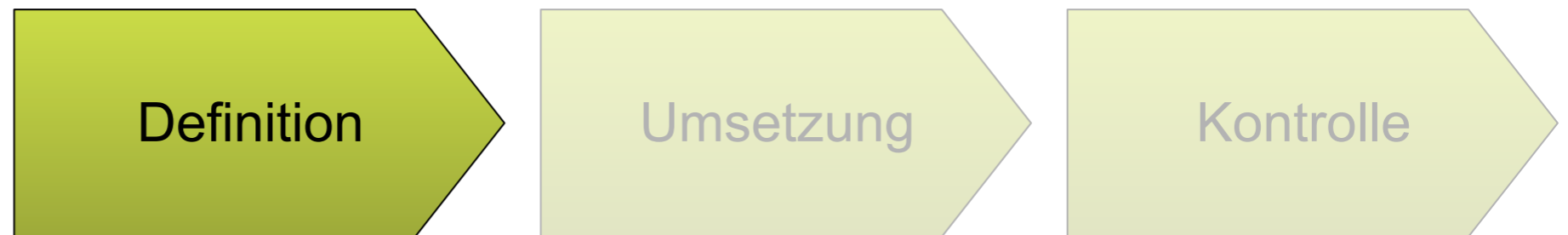
Trennung und Alumni

MERKE: Auch ein ehemaliger Mitarbeitender ist ein Botschafter!

Wie komme ich zu Talent Management



Wie komme ich zu Talent Management

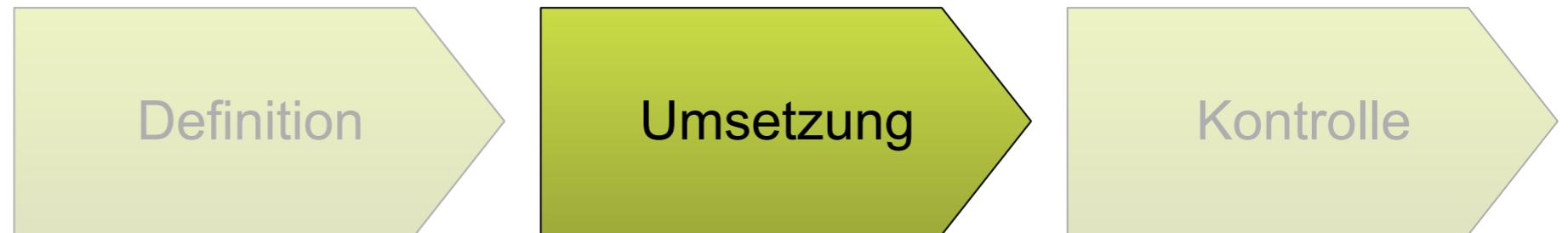


einkaufen
punktuell
alle
Laufbahn
Instrumente/Systeme
bereichsbezogen
Eigenverantwortung MA



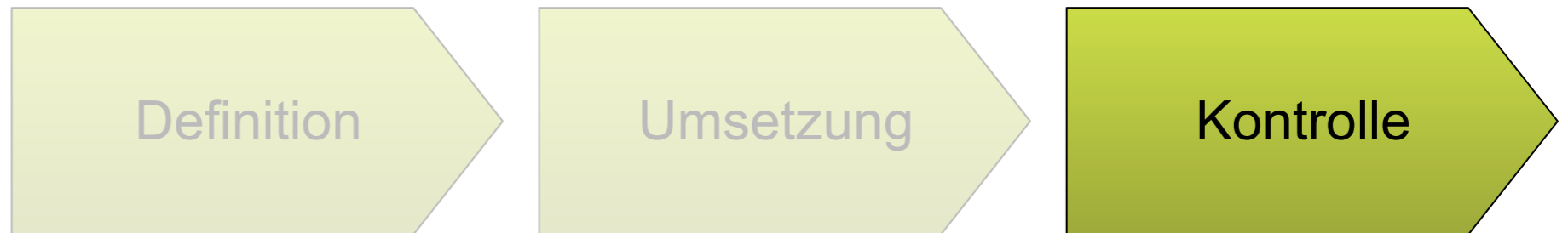
entwickeln
systematisch
nur Eliten
Talentpool
Gespräch/Haltung
bereichsübergreifend
Verantwortung VG

Wie komme ich zu Talent Management



Employer Branding und Rekrutierung
Key Positionen / Funktionen definieren
Profile erstellen
Evaluation vorbereiten
Total Compensation / Benefits
Visualisieren

Wie komme ich zu Talent Management



Kennzahlen

Fluktuation

Nachfolgeplanung

Alterspyramide

Skills-Katalog

Prozesskontrolle

ZURÜCK ZUR FRAGE

TM - geht es wirklich nur um die Besten?

ganzheitlicher Ansatz

Gerne helfen wir Ihnen beim Talent Management

Beratung/Consulting
Umsetzung
IT-Hilfsmittel



Besuchen Sie uns am Stand gleich um die Ecke! oder www.soreco.ch