

Talente gewinnen, entwickeln und binden

Talent Management als Basis einer zielgerichteten Personalarbeit – auch im Mittelstand

Haben Sie die richtigen Mitarbeiter an Bord? Haben Sie Mitarbeiter in Ihren Reihen, die überragende Leistungen zeigen, Potenzial für weitere Aufgaben haben und andere zu Bestleistungen ermutigen? Verfügen Sie über Mitarbeiter, welche die Kernkompetenzen und die Werte Ihres Unternehmens verkörpern? Warum es gerade auch für den Mittelstand wichtig ist, die passenden Talente zu finden und zu binden, zeigt Ralf Neuser.



Ralf Neuser
Geschäftsführender Inhaber
einer Unternehmensberatung
für HR Management und Refe-
rent der Haufe Akademie

Talente tragen besonders stark, mehr als andere Mitarbeiter, zum Erfolg des Unternehmens bei! Sie sind die kreativen Köpfe. Sie sind begeisterte Mitarbeiter, die andere mit ihrer Begeisterung anstecken. Sie sind die Neugierigen und sie sind die, die herausragende Leistungen und Ergebnisse erzielen. Eben die, die den Unterschied machen! Welche Mitarbeiter wirkliche Talente sind und über welche besonderen Kompetenzen diese im Unternehmen verfügen sollten, muss in jedem Unternehmen individuell definiert werden. Letztendlich gilt immer „Talente sind Mitarbeiter, die maßgeblich den Erfolg Ihres Unternehmens bestimmen und damit unverzichtbar für Ihr Unternehmen sind!“

Damit muss es Ziel jedes erfolgsorientierten Unternehmens sein, solche Mitarbeiter intern und extern zu gewinnen, zu entwickeln und langfristig an sich zu binden. Dies genau macht ein erfolgreiches Talent Management aus.

Ist Talent Management nur etwas für große, internationale Konzerne, die sich aufwändige Talentpools leisten und ihren Talenten vielseitige, unterschiedliche Positionen auf mehreren Ebenen anbieten können? Nein, ganz und gar nicht! Zielgerichtetes Talent Management ist für jedes Unternehmen, unabhängig von Branche, Mitarbeiter- oder Umsatzzahlen möglich und mit Blick auf die demografische Entwicklung notwendig. Talent Management verfügt über starke Instrumente, die sich auch im Mittelstand pragmatisch und schnell umsetzen lassen.

Vier gute Gründe für Talent Management im Mittelstand

1. Schwierige Situation am Arbeitsmarkt für den Mittelstand

Insbesondere der Mittelstand hat unter dem demografischen Wandel und dem wachsendem Mangel an Fach- und Führungskräften auf dem Arbeitsmarkt zu leiden. Mittelständische Unternehmen sind weniger bekannt als große Konzerne und haben in vielen Fällen keine starke Marke als Arbeitgeber aufgebaut. Zusätzlich befinden sich einige mittelständische Unternehmen in regionalen Lagen, die von potenziellen Talenten als vergleichsweise unattraktiv empfunden werden.

Durch Entwicklung eines eigenen, spezifischen Talent-Verständnisses kann jedes mittelständische Unternehmen effektive Maßnahmen zur Gewinnung neuer Talente ergreifen. Allein die Beantwortung der Fragen „Was sind unseren wesentlichen Kompetenzen im Unternehmen? Welche Talente brauchen wir dazu?“ liefert wichtige Eckpfeiler zum Aufbau einer eigenen starken Marke als attraktiver Arbeitgeber.

2. Entscheidende Schlüsselpositionen im Mittelstand

Oft sind es einzelne Schlüsselpositionen in einem mittelständischen Unternehmen, die über den Erfolg oder Misserfolg des Unternehmens entscheiden. Beispiele: Leiter der Forschung und Entwicklung in einem Unternehmen der Medizintechnik, Leiter Marketing und Vertrieb in einem Konsumgüterunternehmen, Softwareentwickler in einem IT-Unternehmen. Kündigt ein



Mitarbeiter in einer solchen Schlüsselposition, kann das mittelständische Unternehmen in der Regel nicht auf eine Vielzahl von Mitarbeitern zurückgreifen, um die Position aus den eigenen Reihen zu besetzen. Deshalb sollten gerade Mittelständler mögliche Nachfolger für Schlüsselpositionen vorausschauend ins Auge fassen und diese aufbauen, entwickeln und ans Unternehmen binden.

3. Eigentümergeführte Unternehmen im Mittelstand

Einige mittelständische Unternehmen sind über Generationen hinweg von Familien erfolgreich aufgebaut wurden. Diese eigentümergeführten Unternehmen sind von einer ganz besonderen Kultur und einem ganz besonderen Unternehmergeist geprägt. Diese Kultur war und ist oftmals ein wichtiger Schlüssel für den Erfolg im Mittelstand. Wenn eigentümergeführte Unternehmen stark wachsen oder beispielsweise die Familie sich aus dem operativen Geschäft zurückziehen möchte, brauchen solche Unternehmen interne Talente, welche die Tradition, den Unternehmergeist und die Innovationskraft erhalten und weiterentwickeln.

4. Zielgerichtete Entwicklung und Vergütung von Mitarbeitern

Talent Management ermöglicht es einem Unternehmen, Mitarbeiter nach ihrer individuellen Leistung und ihrem individuellen Potenzial zu klassifizieren. Talent Management macht transparent, wo im Unternehmen die Talente, die Leistungsträger, die soliden Mitarbeiter und die Low Performer sitzen. Auf Basis dieser Klassifizierung kann zielgerichtet über die Investition in Entwicklung und Vergütung von Mitarbeitern entschieden werden. Und genau diese Art von Instrument hat der Mittelstand immer gesucht. Ein Instrument, das die oft knappen Budgets für die Personalentwicklung und für die variable Vergütung effektiv steuert. ■

Wie Sie Talent Management in Ihrem Unternehmen nutzen und mit einem minimalen Aufwand einen maximalen Effekt erzielen, erfahren Sie von Ralf Neuser in dem Seminar:

■ **Talente gewinnen, entwickeln und binden**

<http://www.haufe-akademie.de/7830>

Kontakt

Haufe Akademie GmbH & Co. KG
Lörracher Straße 9 · 79115 Freiburg
E-Mail: service@haufe-akademie.de
Telefon: 0761 4708-811

www.haufe-akademie.de