

Flachs Personalentwicklung

Die richtigen Mitarbeiter auswählen - Stärken stärken - Perspektiven aufzeigen

Strategisches Talentmanagement - am Beispiel eines mittleren/großen Unternehmens mit mehreren Standorten

Talente sind die Mitarbeiter oder Führungskräfte, die ihre Potenziale noch nicht voll ausgeschöpft haben und die für die Zukunft des Unternehmens von tragender Bedeutung sind bzw. werden können. Diese Talente zu identifizieren, zu fördern und zu halten ist ein strategisches Ziel von hoher betriebswirtschaftlicher Relevanz.

Einbindung des Talentmanagements in die Unternehmens- und Personalstrategie

Unternehmensweite kollektive Bedarfsermittlung, kurz-/mittel-/langfristig Bestimmung konkreter Schlüsselpositionen, -funktionen und/oder "Pools" Entscheidung über Suche intern/extern Festlegung der Anforderungsprofile Festlegung Methodik Auswahlverfahren, evtl. Eignungsdiagnostik Konzeption der entsprechenden Entwicklungsprogramme Kommunikationskonzept "Talentmanagement" Unternehmensweite Kommunikation "Talentmanagement" Implementierung geeigneter Suchstrategien Recruiting analog geschlossenem Auswahlverfahren	Talententwicklung: verschiedene Laufbahnen und Levels		Platzierung der Talente in den Laufbahnen, geplanten Positionen Anreize, Perspektiven und Herausforderungen für Talente im "Wartemodus" Retention: gezielte Bindung der entwickelten Talente an das Unternehmen
	Vorbereitungsprogramme für das Top-Management (GF), hoher Anteil an Selbstreflexion, Ausbau strategischer Kompetenz, Durchführung von strategischen Projekten zur Unternehmensentwicklung, Sparring mit einem externen Coach		
	Vertiefte Management-Entwicklungsprogramme für (Senior-)Manager, z. B. Bereichsleiter. Vertiefte Selbstreflexion, vertiefte Führungsfertigkeiten, Durchführung von Veränderungs-Projekten, Übernahme von Mentoring für Junior-Manager		
	Management-Entwicklungsprogramm Level 2, z. B. Abteilungsleiter/Meister. Vertiefende Basic-Führungsfertigkeiten, ggf. Begleitung durch einen Mentor der Senior-Ebene -> Management Advanced		
	Management-Entwicklungsprogramme Level 1 für (Junior-)Manager. Erste Selbstreflexionen, Erlernen der Basis-Führungsfertigkeiten und -Werkzeuge, ggf. Begleitung durch einen Mentor der Senior-Ebene -> Management Basics		
	Entwicklungsprogramm für Projektleiter. Bei modularem Aufbau auch integrierbar in Teile eines Management-Entwicklungsprogrammes und eines Talent-Pools für Fachkräfte		
	Entwicklungsprogramme für Spezialisten in Schlüsselpositionen, Ingenieure, Administrationsexperten. Individuelle Zusammenstellung der Bausteine, vertiefte Spezial-Projekte		
	Entwicklungsprogramme für Hochschulabgänger, z. B. Trainee-Programm, Training on the job		
	Talent-Pools für Fachkräfte, überfachliche Bausteine, abteilungsübergreifende Projekte, vor allem learning on the job, Begleitung durch Mentoren		
	Individuelle Entwicklungsprogramme, z. B. in Form von Fortbildungsmaßnahmen wie Meister-, Technikerausbildungen, (duales) Studium in Verbindung mit Mentoring, überfachlichen Bausteinen, Projekten, Training in the job		
Performance-Management: Leistungsüberprüfungen, Feedbacks, Prozessaudits			



Talentschmiede