



„Zielgruppengerechtes Talent Management“

Ausbildungsmesse der Wirtschaftsjunioren Saarland



Prof. Dr. Wolfgang Appel
Hochschule für Technik und Wirtschaft
des Saarlandes



Was ist eigentlich „Talent“?

Altgriechische Gewichtseinheit

Angeborene Anlage zu guten Leistungen
auf einem bestimmten Gebiet

Im weitesten Sinne ist jeder Mitarbeiter ein „Talent“, da er für das Unternehmen wertvolle Ressourcen besitzen sollte.



Das Talent im Evangelium nach Matthäus, Kapitel 25

Es ist wie mit einem Mann, der auf Reisen ging: Er rief seine Diener und vertraute ihnen sein Vermögen an.

Dem einen gab er fünf Talente Silbergeld, einem anderen zwei, wieder einem anderen eines, jedem nach seinen Fähigkeiten.

„Hättest du mein Geld wenigstens auf die Bank gebracht, dann hätte ich es bei meiner Rückkehr mit Zinsen zurückerhalten.

Darum nehmt ihm das Talent weg und gebt es dem, der die zehn Talente hat!

Denn wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er hat.“



Was denken Sie über Talent?

Der Sonderfall:

***Das ewige
Talent!***

„Talent will jeder besitzen, aber niemand will eines sein!“

Wolfgang Appel, 2010



Vom „War for Talents“ zum Talent Relationship Management:

Modernes Personalmanagement ist Talent Management

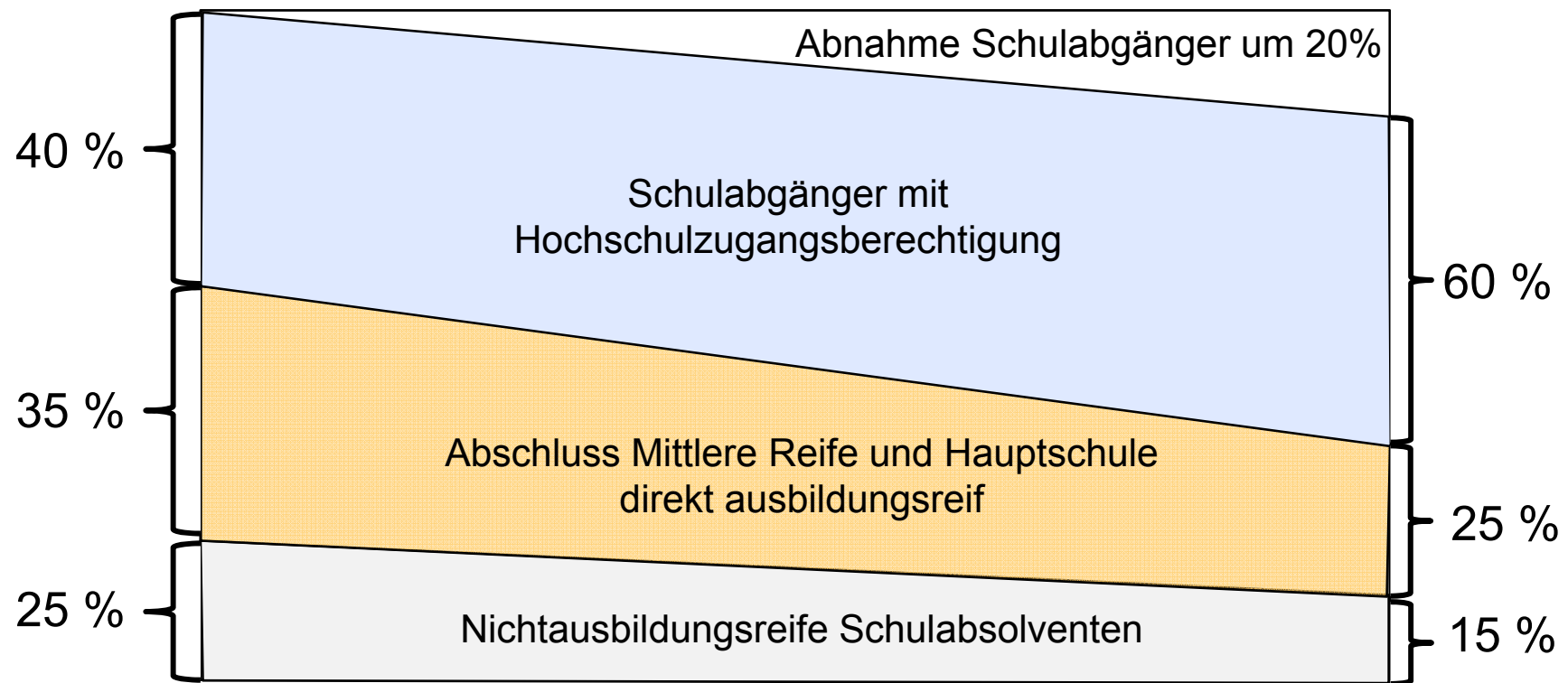
Talent Relationship Management
ist die aktive Gestaltung der
Beziehungen zu den Talenten eines
Unternehmens über den ganzen
Lebenszyklus der beruflichen Karriere
hinweg.

Literaturtip: Wolfgang Jäger, Alfred Lukasczyk (Hrsg.): Talent Management, Köln 2009
mit vielen konzeptionellen sowie praxisbezogenen Beiträgen!



Die demographische Entwicklung wird es für Unternehmen zunehmend schwieriger machen Ausbildungsplätze zu besetzen

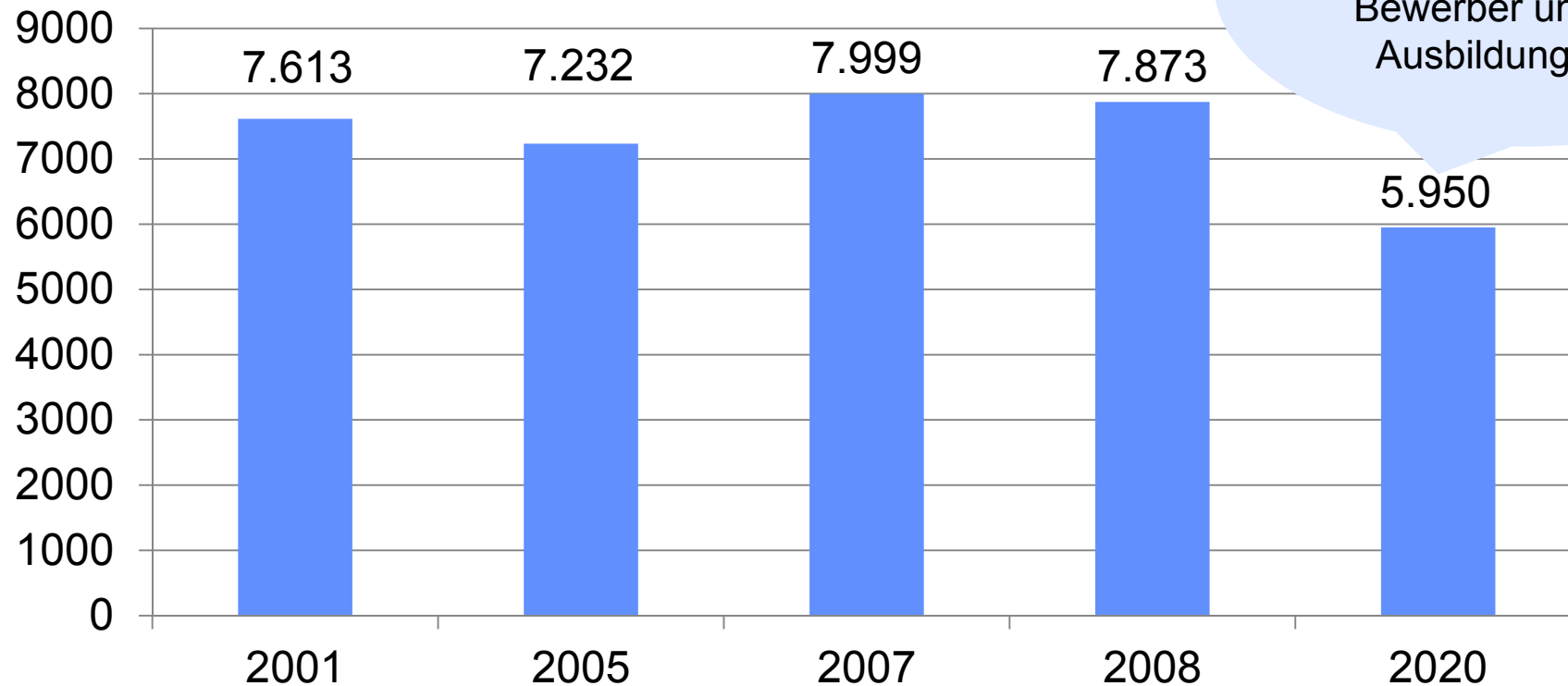
Vergleich der Menge und Qualifikationsform von Schulabgängern



In Anlehnung an: Fritz Krieg: Demographie und Fachkräftebedarf, in: KWB-Praxisbeiträge „Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf“, Bonn 2009, S. 17.

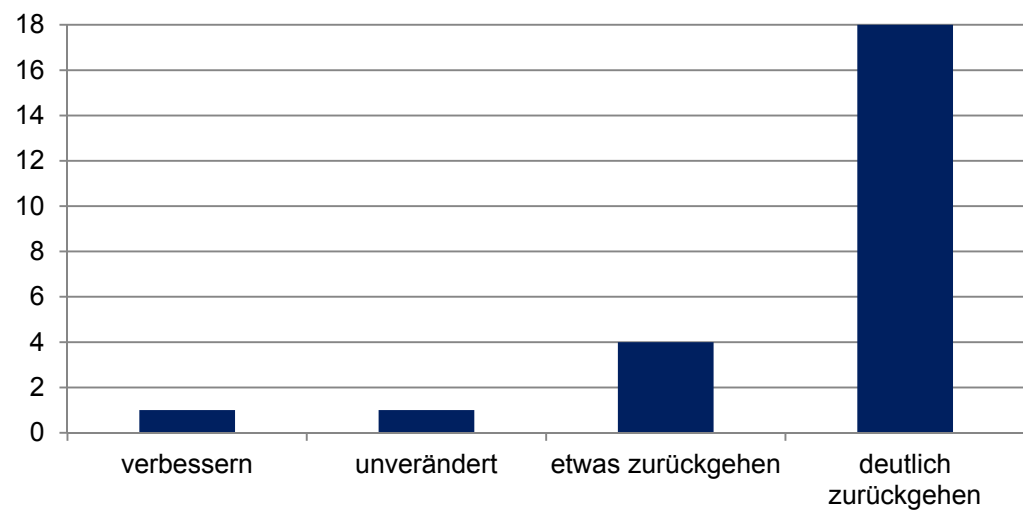


Abgeschlossene Ausbildungsverträge und Prognose in Industrie, Handel und Handwerk des Saarlandes



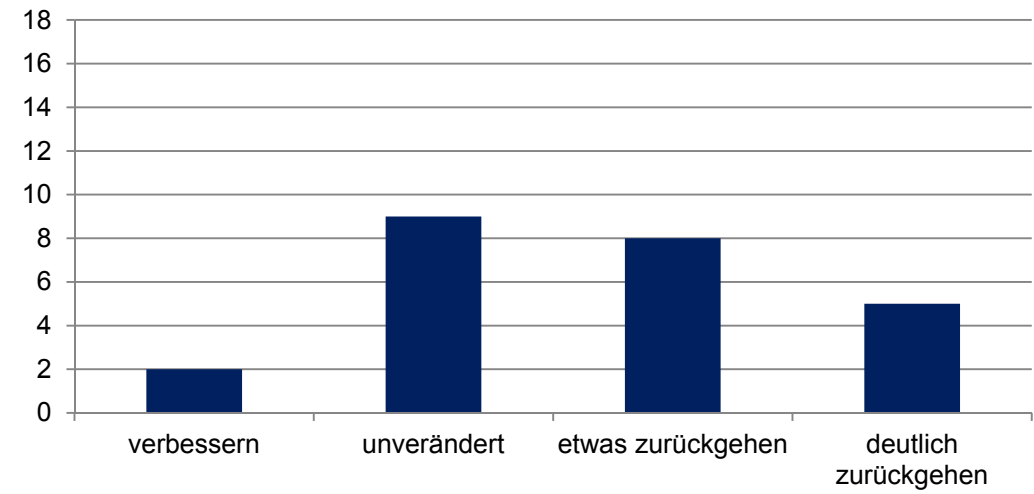
Quelle: <http://datenreport.bibb.de/html/index.html>; Erhebungszeitraum: 01.10. - 30.09. des folgenden Jahres; eigene Berechnung

Erwartungen saarländischer Unternehmen



Die Bewerbermenge wird sich zukünftig.....

Die Qualität der Bewerbungen wird sich zukünftig...

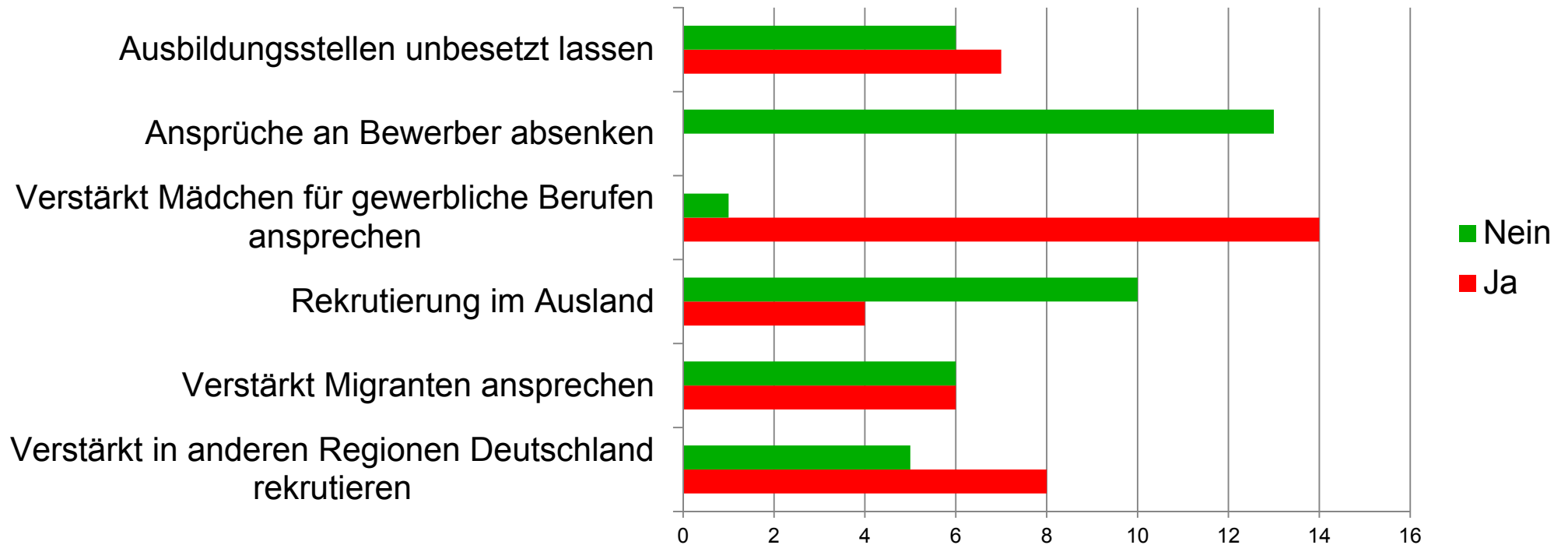


Quelle: eigene Erhebung im März/April 2010



Bewertung möglicher Maßnahmen

Welche Maßnahmen könnten sich saarländische Personaler zur Behebung der Situation vorstellen?



Quelle: eigene Erhebung im März/April 2010



Probleme von Jungen sind ein Risiko für Unternehmen

- ▶ Gefährdung der Humanressource: was bei Mädchen an Potentialen dazugewonnen wird, droht bei den Jungen verloren zu gehen.
- ▶ Ein großer Teil der Jungen ist nicht am Arbeitsmarkt vermittelbar.
- ▶ Probleme mit Jungen in der Schulausbildung sowohl in sozialer, motivatorischer als auch intellektueller und motorischer Hinsicht

„Wir können uns die massenhafte Vergeudung menschlicher Talente nicht mehr leisten. Die schlechten Schulleistungen, ... der Jungen ..., kosten Deutschland jährlich bis zu einem halben Prozentpunkt Wirtschaftswachstum“.
Ludger Wößmann, Ludwig-Maximilians-Univ. München



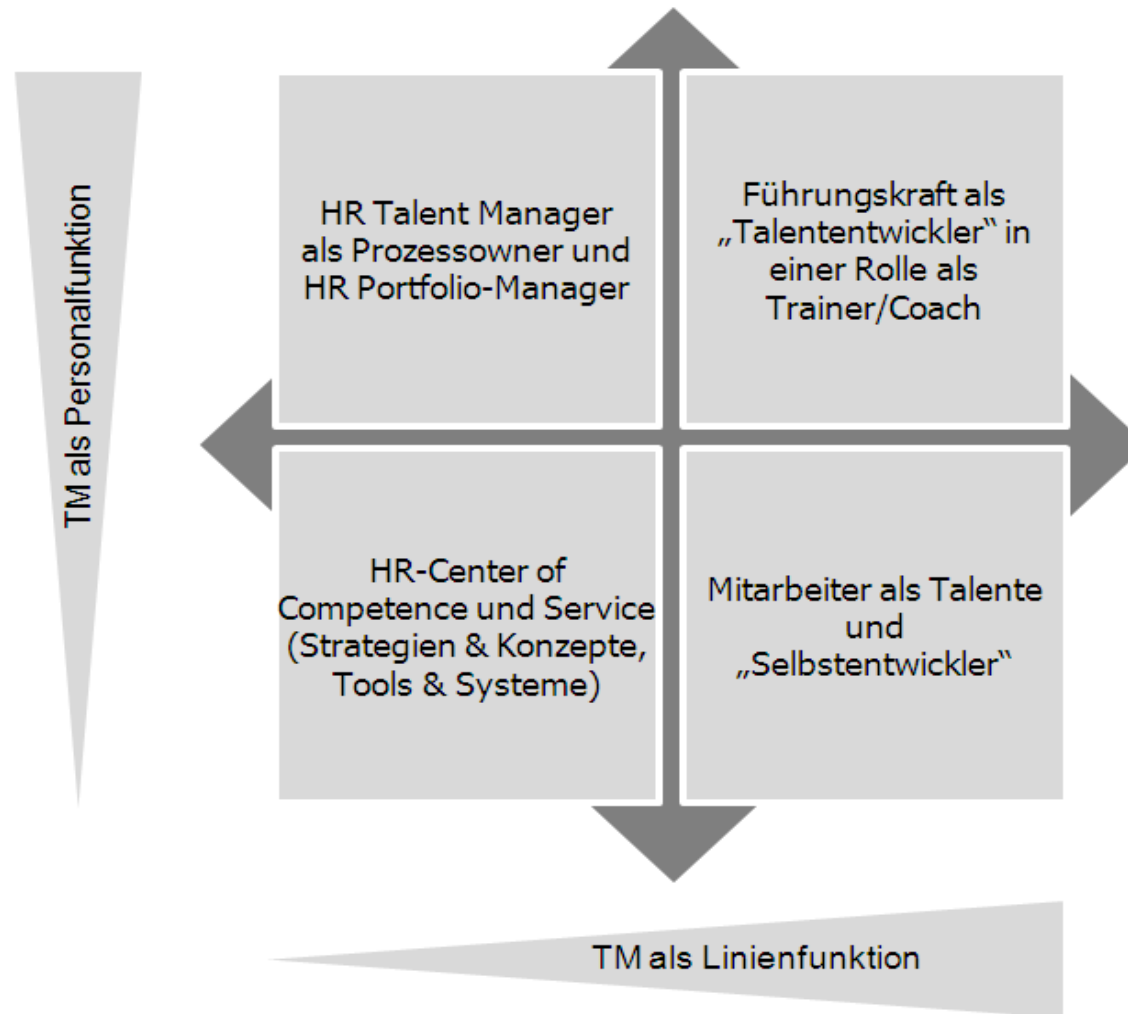
Talent Management ist der neue übergreifende Kernprozess des Personalmanagements



Quelle: W. Jäger (2009), in weiter Anlehnung an Thom/Ritz 2006, S. 319



Verschiedene Rollen und Funktionen im Talent Management



Quelle: W. Jäger (2009)



Talentgruppen und ihre Bedürfnisse

Talentgruppe	Merkmale	Bedarf
Nachkriegsgeneration	Bis 1955 geboren Leistungsorientiert, Disziplin, Pflichtbewusstsein	Unternehmen als Familie: Treue muss belohnt werden.
Baby Boomer	Bis 1965 geboren Zusätzlich Familienorientierung, Sicherheitsdenken und Suche nach Bestätigung	Sicherheit durch „Employability“
Generation Golf	Bis 1975 geboren Teilweise Anpassung, teilweise hedonistisch, unpolitisch.	Materialismus zwischen Überforderung und Selbstverwirklichung
Generation .com	Bis 1985 geboren. Leben im Spannungsfeld von Lebensgenuss und Leistungsorientierung	



Die Inflationierung der Generationsbegriffe

Talentgruppe	Merkmale	Bedarf
Generation Game oder Generation Y	Bis 1995 geboren – auch Net Natives genannt.	<p>Leben in Spannungsfeldern:</p> <p>Lebensgenuss vs. Leistungsorientierung</p> <p>Familie/Freizeit vs. Beruf</p>
Generation V	<p>Die Generation der Zukunft: statt „no future“ zählt nur Vertrauen</p> <p>„Gib mir ein kleines bisschen Sicherheit, in einer Welt, in der nichts sicher scheint. Gib mir in dieser schnellen Zeit irgendwas – was bleibt.“</p> <p><i>Silbermond</i></p>	<p>Streben nach Autonomie vs. Orientierung an gemeinsamen Zielen</p> <p>Suche nach neigungsgerechten Aufgaben vs. Suche nach Beständigkeit bei sinkender Frustrationstoleranz</p>



Thesen für die Ausbildungsmärkte der Zukunft

- (1) Personalwissenschaftler müssen sich stärker den Talenten „Azubis“ widmen.
- (2) Wir müssen mit den Bewerbern leben, die der Markt uns zu Verfügung stellt.
- (3) Wir jammern zu viel über Schwächen der Bewerber und wissen zu wenig über deren Talente.
- (4) Kleine und mittlere Unternehmen werden die Auswirkungen des demographischen Wandels viel stärker spüren als Großunternehmen, die sich weiter den Rahm unter den Ausbildungsplatz-Bewerbern abschöpfen können.
- (5) Kleine und mittlere Unternehmen müssen verstärkt Abiturienten für Ausbildung gewinnen – denen dann aber auch Perspektiven bieten.
- (6) Das Selbstverständnis der Ausbilder muss sich wandeln zum Talent Manager.
- (7) Identifikation von Talenten über den Lebenszyklus hinweg verstärken.
- (8) Der Mythos der saarländischen Jobvergabe über Beziehungen muss abgelöst werden durch ein unternehmensgesteuertes Rekrutieren über Netzwerke.