



War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten

Symposion Publishing

 **Download**

 **Online Lesen**

War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten Symposion Publishing

 [Download War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten ...pdf](#)

 [Read Online War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Best ...pdf](#)

War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten

Symposion Publishing

War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten Symposion Publishing

Downloaden und kostenlos lesen War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten Symposium Publishing

359 Seiten

Kurzbeschreibung

Talente werden knapp. Der demografische Wandel lässt bereits heute die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Talente stagnieren – und dieser Trend wird sich in Zukunft verschärfen. Doch was bedeutet das für Unternehmen?

Drei Handlungsfelder werden immer wichtiger:

- Herausforderung Employer Branding:

Unternehmen müssen sich künftig mehr denn je als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

- Herausforderung Talentmanagement:

Unternehmen benötigen kreative Ansätze, mit denen sie die Besetzung wettbewerbsrelevanter Positionen mit geeigneten Kandidaten sicherstellen.

- Herausforderung Retention Management:

Es kommt immer stärker darauf an, die richtigen Mitarbeiter zu halten, hier geht es um nichts Geringeres als das längerfristige Binden der Toptalente im Unternehmen.

Die Autoren dieses Buchs nehmen umfassend zu einem virulenten Thema Stellung, welches die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen bedroht. Sie entwickeln Vorschläge, beschreiben Methoden und geben Handlungsempfehlungen für den Wettbewerb um die besten Köpfe. Vier sehr unterschiedliche Unternehmen stellen zudem ihre Erfahrungen in Form von Best-Practices vor. Leseprobe. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten.

Talentmanagement ist als Thema in aller Munde. Besonders unter den Schlüsselthemen im Bereich der Personalentwicklung beziehungsweise der Human Resources wird Talentmanagement in den letzten Jahren durchgängig unter den Top-3-Themen genannt (vgl. [1]). In den vergangenen zehn Jahren ist die Anzahl von Buchpublikationen zum Thema Talentmanagement merklich angestiegen (vgl. [2]). Deshalb stellen Lewis und Heckman kritisch fest: 'Wenn man die Menge an Literatur in der Boulevard- und Fachpresse betrachtet, könnte man annehmen, dass sich die Personalentwickler hauptsächlich mit Talentmanagement beschäftigen. Aber was genau versteht man unter Talentmanagement und welche wissenschaftlichen Grundsätze gibt es im HR- und Managementbereich?' (vgl. [3]). Besonders in der US-amerikanischen Human-Resource-Managementliteratur ist 'Talent' seit der 'Human Relation School' irreversibel verankert. Gleichzeitig zeigt die Literatur auf, dass Talent oft synonym mit Begabung verwendet wird [4] und die Begriffe Talentmanagement, Kompetenz und Kompetenzmodelle sehr eng miteinander verzahnt sind [5].

Um diese Begrifflichkeiten soll es in diesem Beitrag gehen. Was bedeutet Talent? Ursprünglich ist Talent eine altgriechische Gewichtseinheit (lat. talentum/gr. talenton). Dann entwickelte sich diese im Laufe der Geschichte (zum Beispiel in der Bibel) zu einer Geldeinheit (vgl. [4]).

Das heutige Wortverständnis kommt jedoch von dem biblischen Gleichnis über die anvertrauten Talente (Pfunde), die als die von Gott anvertrauten Fähigkeiten gedeutet werden können (vgl. [4]). Daraus entwickelte sich, im übertragenen Sinn, das geistige Vermögen [4]. Als Interpretation kann gedeutet werden: Wer seine eigenen Talente nicht kennt, kommt einem Geldverschwender gleich. Heutzutage versteht man unter Talent eine 'Begabung' – mit der es teilweise synonym gebraucht wird –, die, wenn sie in Leistung umgesetzt wird, bedeutet, dass jemand etwas richtig gut beherrscht (vgl. [7]). Die an der Universität Fribourg lehrende Erziehungswissenschaftlerin Margrit Stamm weist darauf hin, dass der Begriff Begabung kein präzise gebrauchter Begriff ist, sie definiert Begabung dennoch folgendermaßen: 'Begabung ist erstens das

Potenzial eines Individuums zu ungewöhnlicher oder auffälliger Leistung, also die Kompetenz eines Menschen. Sie ist darüber hinaus zweitens ein Interaktionspunkt, in dem die individuelle Anlagepotenz mit der sozialen Umgebung in Wechselwirkung steht' [8].

Das bedeutet, dass es bei Talenten um das Erbringen einer Spitzenleistung geht, es dann aber in der Realität durchaus Talente gibt, die 'ihre Leistung nicht auf die Straße bringen'. Gerade im Profifußball kann man immer wieder beobachten, dass ein 'durchschnittlicher Spieler' in einem anderen Verein (Umfeld) oder unter einem anderen Trainer plötzlich seine Talente (Spitzenleistung) entfalten kann. Dasselbe ist natürlich auch umgekehrt der Fall. Für Stamm ist es Realität, dass sich Begabungen durch Umwelteinflüsse entwickeln und damit auch veränderbar sind. Ebenfalls klar ist für sie, dass jemand sehr begabt sein kann und über grundlegende Fähigkeiten verfügt, die aber allesamt nicht als Leistung (Performanz) zum Vorschein kommen müssen. Im Wesentlichen geht der auch heute noch weitgehend konsensfähige dynamische Begabungsbegriff auf Heinrich Roth zurück: 'Begabung ist in einer Hinsicht Anlage, Reifung, Selbstentfaltung, in anderer Hinsicht ist aber ihre Entfaltung wesentlich abhängig von der Gesamtpersönlichkeit, ihrem Energieüberschuss, ihrer sozialen Sicherheit und Geborgenheit, der Erfüllung ihrer Ansprechbarkeit mit wertvollen Erlebnissen, der sorgfältig geplanten Verwandlung ihres Tätigkeitsdranges in Gestaltungskraft. Jede Begabung bedarf des Erwecktwerdens, bedarf lockender Bilder und Vorbilder, rechtzeitiger Hilfe und rechtzeitiger Kritik, echter Fortschritte, der Verknüpfung mit der Lebensplanung und Lebenserfüllung' [9]. Diese Definition ist sehr komplex, gleichzeitig aber auch sehr praktisch, weil viele Bestandteile damit im Alltag überprüft und beobachtet werden können. Prolog. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten.

'Uns geht nicht die Arbeit, uns gehen die Arbeitskräfte aus.' So beschreibt Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen eines der Top-Themen der deutschen Wirtschaft – den Fachkräftemangel. Und sie hat recht: Fehlende Fach-, aber auch Führungskräfte sind schon heute ein kritischer Faktor für den Unternehmenserfolg – nicht nur in großen Konzernen, sondern gerade auch in der mittelständischen Wirtschaft mit ihren vielen Hidden Champions.

Und diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren verschärfen. Nicht zuletzt die demografische Entwicklung und ein steigender internationaler Wettbewerbsdruck machen die erfolgreiche Rekrutierung von Top-Talenten zu einer strategischen Schlüsselaufgabe. Qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind rar – der Arbeitgebermarkt entwickelt sich zunehmend zu einem Arbeitnehmermarkt – und das nicht nur in Deutschland, sondern in weiten Teilen Europas.

Ich bin überzeugt: Nur wenn die Unternehmen es schaffen, diese Herausforderung frühzeitig, innovativ und ganzheitlich zu meistern, können sie auf dem globalen Arbeitsmarkt und damit letztlich auch in ihren jeweiligen Branchenmärkten bestehen.

Doch wie können Unternehmen im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen, um so langfristig den Unternehmenserfolg zu sichern? Auf diese Frage gibt der vorliegende Sammelband eine Vielzahl von wertvollen und substanziellen Antworten. Und er tut dies in hohem Maße praxisorientiert und aus einer ganzheitlichen Perspektive. Das sind aus meiner Sicht zwei entscheidende Vorzüge, die das Buch zu etwas wirklich Neuem und Gewinnbringendem machen, sodass eine Lücke auf dem deutschsprachigen Buchmarkt geschlossen wird.

Sonntagsreden und ewiges Lamentieren über den Fachkräftemangel helfen keinem Geschäftsführer und auch keinem Personalleiter. Stattdessen sind Erfahrungen aus der Praxis gefragt: neue Denkanstöße, Best-Practice-Beispiele und analytische Hintergründe – und das alles so präsentiert, dass die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Handlungsfeldern deutlich werden.

Diesem Anspruch wird das vorliegende Buch mehr als gerecht, denn es vereint die Blickwinkel und unterschiedlichen Erfahrungshintergründe von Wissenschaftlern, Praktikern aus Unternehmen und Unternehmensberatern.

Ob Employer Branding, professionelles Recruiting, moderne Karriere-

und Entwicklungskonzepte oder innovative Ansätze für die Mitarbeiterbindung
– die Autoren präsentieren das Gesamtbild all jener
Erfolgsfaktoren, die dazu beitragen, ein Unternehmen fit für den globalen
War for Talents zu machen.

Möge Ihnen das Buch eine wertvolle praktische Hilfe sein, damit
Sie auch künftig für alle erfolgskritischen Positionen in Ihrem Unternehmen
jederzeit geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar
haben – und damit eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen
unternehmerischen Erfolg. Denn der Faktor Mensch wird immer
mehr zur entscheidenden Ressource im globalen Wettbewerb.

Herzlichst Ihr

Prof. Dr. Willi Küpper

Universität Hamburg

Download and Read Online War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten Symposium
Publishing #E39YOMWLCS5

Lesen Sie War for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten von Symposion Publishing für online
ebookWar for Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten von Symposion Publishing Kostenlose PDF
d0wnl0ad, Hörbücher, Bücher zu lesen, gute Bücher zu lesen, billige Bücher, gute Bücher, Online-Bücher,
Bücher online, Buchbesprechungen epub, Bücher lesen online, Bücher online zu lesen, Online-Bibliothek,
greatbooks zu lesen, PDF Beste Bücher zu lesen, Top-Bücher zu lesen War for Talents: Erfolgsfaktoren im
Kampf um die Besten von Symposion Publishing Bücher online zu lesen. Online War for Talents:
Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten von Symposion Publishing ebook PDF herunterladen War for
Talents: Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten von Symposion Publishing Doc War for Talents:
Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten von Symposion Publishing Mobipocket War for Talents:
Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten von Symposion Publishing EPub