

High Potentials finden, fördern und befähigen

Talentmanagement im Mittelstand

me: Sie werden vom Ort der Arbeit zur Kulturmeile des Unternehmens: Hier werden die Werte des Unternehmens sichtbar, entsteht das Wir-Gefühl der Belegschaft. Hier finden Kollaboration und Co-Creation physisch statt.

**Digitalisierung:
The New Normal**

Unternehmen setzen verstärkt auch auf den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI). Gerade bei eintönigen Tätigkeiten arbeiten Maschinen länger und besser – bei gleichbleibender Qualität. Mit wachsender Rechenleistung steigt der Möglichkeitsraum von KI. Von der Optimierung bei Marketingvorgaben bis zu Sprachassistenten, von der Buchhaltung über den automatisierten Umgang mit standardisierten Vorgängen in der Verwaltung bis hin zu Anwaltschreibern. KI und die zunehmende Digitalisierung spielen auch neuen Geschäftsmodellen in die Hände, die Produkte nicht mehr verkaufen, sondern verleihen oder als Dienst anbieten. Durch Automatisierung und KI werden künftig vor allem repetitive und unkreative Jobs ersetzt, die für Menschen ohnehin wenig erfüllend waren. Empathie, Intuition und Kreativität dagegen sind Eigenschaften, die von Maschinen nicht ersetzbar sind – und die für die Zukunft von erfolgreichen Unternehmen essenziell sind.

Quelle: Zukunftsinstitut GmbH

81 %

der jungen Deutschen achten bei der Jobwahl auf die Haltung des Arbeitgebers zum Klima.

Leistungsstarke Nachwuchskräfte und Talente zu finden, ist für mittelständische Unternehmen herausfordernd. Sie sind rar auf dem Markt und die Konkurrenz ist groß. Doch da diese besonderen Teamplayer maßgeblich an Transformationsprozessen beteiligt sind und wichtige Schlüsselpositionen besetzen, sind sie für jedes Unternehmen überlebenswichtig. Strategisches Talentmanagement ist darum eine Kernaufgabe und eines der Top-Themen für die Unternehmenszukunft.

Ein „Talent“ – was ist das überhaupt? Das lateinische „talentum“ bedeutet übersetzt eine besondere Gabe oder Fähigkeit. Folglich tun sich Talente durch besondere Leistungen hervor und haben das Potenzial, für das Unternehmen erheblichen Mehrwert zu generieren. Dafür braucht es ein strategisches Talentmanagement. Es ist eng verzahnt mit dem Kompetenzmanagement und wird aus der Unternehmensstrategie entwickelt. Es ist nicht nur Aufgabe der HR-Verantwortlichen, sondern Aufgabe der Unternehmensführung und der Führungskräfte. Die Entwicklung eines passenden Talentmanagement-Konzepts geht vom qualitativen und quantitativen Personalbedarf aus. Durch ein systematisches Vorgehen wird analysiert, welche Schlüsselstellen kurz-, mittel- und langfristig von Potenzialträgern besetzt werden müssen.

**Talente identifizieren
und entwickeln**

Wenn ein Unternehmen seinen Bedarf an Talenten kennt, geht es an die Talentsuche: Wie findet man die passenden Talente? Und welche Talente sind bereits

an Bord? Wie steht es um die Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung? Besonders für kritische Rollen und Stellen im Unternehmen ist es wichtig, mit entsprechendem zeitlichem Vorlauf zu agieren und eine geeignete Nachfolge frühzeitig zu identifizieren. So wird vermieden, dass wertvolles Wissen in den Nachfolgeprozessen verloren geht. Ziel des Talentmanagements ist es, systematisch die besonderen Mitarbeitenden zu finden, die das Unternehmen benötigt, um die gesetzten Unternehmensziele zu erreichen.

**Herausforderungen
im Mittelstand**

Beim Recruiting neuer Talente geht es auch um die Wirkung des Unternehmens nach außen: Mit einer durchachten Employer-Branding-Strategie eröffnen sich Unternehmen die bestmöglichen Chancen, Talente zu gewinnen. Für die Entwicklung und Bindung der gewonnenen Talente steht mittelständischen Unternehmen ein breites Spektrum an Instrumenten zur Verfügung, wie beispielsweise transparente Karrierepfade, regelmäßige Feedbackgespräche, gezielte Führungskräfteentwicklung oder auf die Bedürfnisse zugeschnittene Entwicklungspläne mit Mentoring und Coaching-Maßnahmen. Ein ganzheitliches Talent-Management verankert im Unternehmen Strukturen, die es ermöglichen, Talente zu identifizieren, optimal zu fördern und langfristig zu binden. Denn eines ist klar: Talentmanagement ist nicht nur ein Thema der Big Player. Es ist auch für den Mittelstand ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Quelle: THE MAK'ED TEAM, Unternehmensberatung für den Mittelstand und Partner für die Entwicklung von Skill- und Kompetenzmanagement-Systemen, mit Standorten in Nürnberg und Karlsruhe.

INFO www.the-made-team.com