

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>Einleitung</b>	<b>9</b>
<b>1. Definition und Standortanalyse</b>	<b>19</b>
1.1 Was heißt eigentlich »Talent«? Und wie wollen wir es verwenden?	19
1.2 Talentmanagement und Personalentwicklung – eine Abgrenzung	21
1.3 Nutzen erkannt, aber wo steht Ihr Unternehmen?	23
1.4 Talentmanagement-Check für Ihr Unternehmen	24
<b>2. Was Sie unbedingt beachten sollten:</b>	
<b>7 Erfolgskriterien für strategisches Talentmanagement</b>	<b>28</b>
2.1 Talentmanagement als Teil der Unternehmensstrategie	30
2.2 Human Resources in der Gesamtverantwortung mit drei Rollen	32
2.3 Führungskräfte sind Talententwickler	34
2.4 Kompetenzmodell – Schlüsselpositionen – Aufgabenbeschreibungen	36
2.5 Transparenter Prozess und objektive Personaldiagnostik	40
2.6 Talentmanagement als integraler Bestandteil der Nachfolgeplanung	41
2.7 Immer wieder Evaluation	42
<b>3. So gehen Sie vor: 7 Schritte und mögliche Stolpersteine</b>	<b>44</b>
3.1 Die Talentmanagement-Strategie aus der Geschäftsstrategie ableiten	44
3.2 Kompetenzmodell als Leuchtturm	48

3.3	Talentidentifikation: Instrumente-Check vor dem Auslaufen	59
3.4	Potenzialprofile mit Entwicklungszielen sind der Kompass	85
3.5	Auswertung: Kennzahlencockpit als Landkarte	91
3.6	Die Segel richtig setzen: Personalentwicklung an Ergebnissen und Nutzen ausrichten	95
3.7	Evaluation: Klar Schiff machen für die nächste Etappe	106
3.8	Fazit der 7 Schritte	110
4.	Beispiele aus der Praxis	111
4.1	Talentmanagement im Vertrieb einer Versicherungsgesellschaft	111
4.2	Woran Talentmanagement scheitern kann: Versäumnisse eines internationalen Elektronikherstellers	137
4.3	Strategisches Talentmanagement bei der »Deutsche Wohnen AG«	145
	Schluss	159
	Anhang	
	Informationen zum Personaltest »CAPTain«	161
	Literatur	162

#### Die Icons bedeuten:



Stolpersteine



Achtung



Checkliste