

KINCENTRIC GLOBAL TALENT INSIGHTS 2023

Die Talente von morgen fördern

Fünf Game Changer, die
das Geschäft voranbringen

REPORT HIGHLIGHTS

KINCENTRIC A Spencer Stuart Company



„Stellen Sie sich immer wieder die Frage, ob Ihre Personalprozesse zu den richtigen Ergebnissen führen. Sind Ihre Mitarbeitenden bereit für die Aufgaben von heute und morgen? Haben sie die Möglichkeit, zu wachsen und Erfahrungen zu sammeln?“

Division Director, Leadership, Talent and Culture, Globaler Finanzdienstleister, APAC

Wer in einem hochdynamischen Umfeld erfolgreich sein will, muss jetzt handeln. Für Unternehmen bedeutet das: Die Geschäfts- und Personalentwicklungsstrategie eng aufeinander abzustimmen und **klar zu formulieren, welche Qualifikationen, Fähigkeiten und Mindsets erforderlich sind, um aus den Talenten von heute schneller die Top-Performer von morgen zu machen.**

Der Fokus muss darauf liegen, neue Wege in der Personalgewinnung und -entwicklung zu finden. Gleichzeitig müssen interne Prozesse und Abläufe so gestaltet werden, dass sie den Beschäftigten einerseits Raum für persönliches Wachstum und Innovation geben und andererseits ermöglichen, den Unternehmenserfolg auch in unsicheren Zeiten nachhaltig positiv zu beeinflussen. Die aktuelle Zeit bedarf Veränderungen – noch nie waren Unternehmen so gefordert, in die Zukunftsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu investieren. Nach wie vor unklar ist, in welchem Maße Unternehmensführung und HR-Abteilungen kooperieren sollten, um diese Herausforderungen zu meistern.

Um besser zu verstehen, wie Unternehmen ihren Vorsprung sichern, hat Kincentric Interviews mit CHROs und Personalentwicklern geführt, in dem vor allem der Einfluss des „Factors Mensch“ auf den Unternehmenserfolg im Vordergrund stand. Auf Basis dieser Gespräche konnte die Personalberatung fünf Game Changer identifizieren, an denen sich Unternehmen bei der Neuausrichtung ihrer Prozesse, Modelle und Mindsets für eine langfristig erfolgreiche Personalentwicklung orientieren können.

➤ Game Changer 1

Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird immer herausfordernder. Stellen Sie daher sicher, dass sich Ihre Kultur weiterentwickelt hat und den veränderten Erwartungen des „New Employment Deal“ gerecht wird. Ihre Employee Value Proposition („EVP“) ist nicht nur im Rekrutierungsprozess relevant. Eine mutige und authentische EVP, die in Ihrer Kultur und Werten verwurzelt ist, macht den entscheidenden Unterschied, wenn es darum geht, Talente für sich zu gewinnen und Mitarbeitende zu halten. Führende Unternehmen haben bereits erkannt, dass es bei der Personalsuche auf Differenzierung und Wettbewerbsfähigkeit ankommt. Entscheidend sind die Orientierung am Unternehmenszweck, ein starkes Zugehörigkeitsgefühl und ein überzeugendes Werteversprechen. Ein Kultur-Assessment hilft Ihnen festzustellen, ob Sie die richtigen Mitarbeitererfahrungen fördern. Hören und reagieren Sie auf Feedback – so füllen Sie Ihre EVP mit neuem Leben und verankern diese in allen HR-Prozessen und über alle Phasen des Employee Lifecycles hinweg.



Die von uns befragten HR-Verantwortlichen räumten der EVP zwar hohe Priorität ein, halten diese aber gleichzeitig für eines der derzeit am wenigsten effektiv genutzten Instrumente. Wenn Sie Talente gewinnen und an das Unternehmen binden wollen, sollten Sie hier den Fokus setzen und Ihre EVP realistisch gestalten.



➤ Game Changer 2

Entwickeln Sie aus den Talenten in Ihrem Unternehmen die Talente, die Sie brauchen

Unternehmen brauchen neben High Potentials auch Mitarbeitende die nicht nur kollaborativ und reaktionsschnell in einem dynamischen Umfeld agieren können, sondern zudem über die organisatorischen Skills verfügen, die ihrem Unternehmen den Weg in die Zukunft ebnen. Beginnen Sie damit, diese Fähigkeiten bei Ihren Beschäftigten zu identifizieren. Versuchen Sie im nächsten Schritt, etablierte Denk- und Herangehensweisen so zu verändern, um die unternehmensinternen Talente so zu entwickeln, wie Sie diese brauchen. Schaffen Sie einen offenen und transparenten internen Stellenmarkt, auf dem sich Ihre Mitarbeitende nach neuen Aufgaben und Karriereemöglichkeiten umsehen können. Stellen Sie sicher, dass Ihre Personalentwicklungsphilosophie und -prioritäten aufeinander abgestimmt sind. Konzentrieren Sie sich auf die Entwicklung und Weiterbildung vorhandener Talente, fördern Sie die interne Mobilität und beschäftigen Sie sich intensiv mit der Nachfolgeplanung. Dies erfordert unter Umständen eine deutliche Kurskorrektur in der bisherigen Führungskultur hin zu einem kollektiven Verantwortlichkeitsbewusstsein für die Personalentwicklung und einen flexiblen Personaleinsatz. Machen Sie „Lernfähigkeit“ zu einem entscheidenden Kriterium bei der Auswahl interner und externer Bewerbende – das erleichtert die spätere Weiterqualifizierung! Fördern Sie Zukunftsorientierung, Veränderungsbereitschaft und Eigenverantwortung für die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.



„Talentmanagement entwickelt sich zu einem zentralen Instrument, das – unterstützt durch weitere Tools und Prozesse – Unternehmen zukunftsfähig macht, indem es die richtigen Personen an die richtigen Positionen bringt.“

*Global Head of Talent Management,
Spezialchemieunternehmen, EMEA*

➤ Game Changer 3

Denken Sie daran: Zukunftsfähige Teams brauchen zukunftsfähige Leader

Wer die Top-Performer von morgen fördern will, muss sich auch um die Führungskräfte von morgen kümmern. Unternehmen brauchen **Führungskräfte mit neuen „Superkräften“: Resilienz, Wachstumsdenken und Veränderungsbereitschaft.** Investieren Sie in Leadership-Trainings für Nachwuchskräfte sowie das mittlere Management. Reduzieren Sie proaktiv den Druck auf Führungskräfte, indem Sie Personalprozesse vereinfachen und sich auf Ergebnisse konzentrieren, die für den Unternehmenserfolg entscheidend sind. Bieten Sie Führungskräften auf allen Ebenen die Anreize, Instrumente und Maßnahmen, die sie benötigen, um mehr Selbstvertrauen und Entschlossenheit zu entwickeln und mit ihren Teams vertrauensvoll, motivierend und integrativ zusammenzuarbeiten. So machen sie das Unternehmen widerstandsfähiger, inspirieren ihre Teams und beschleunigen die Personalentwicklung.



77%

der HR-Verantwortlichen gaben an, dass die Entwicklung von Führungskräften eines der wichtigsten Unternehmensziele ist.

„Mitarbeitende sollten so ausgebildet werden, dass sie jeweils beides können – führen und innovieren, anleiten und coachen, liefern und verändern, performen und transformieren.“

*Head of Talent,
Kommunikationstechnologie-
unternehmen, APAC*

➤ Game Changer 4

Diversität, Gleichstellung und Inklusion bringen Vorteile auf allen Ebenen

Unternehmen sollten Diversität, Gleichstellung und Inklusion („DEI“) eine hohe Priorität einräumen und verstehen, warum diese eine Fülle neuer Möglichkeiten in der Personalentwicklung eröffnen. Suchen Sie proaktiv nach Möglichkeiten, DEI auf allen Ebenen zu integrieren, um eine faire, gerechte und integrative Arbeitsumgebung zu schaffen, die Mitarbeitende nicht verlassen wollen. Wo Diversität, Gleichstellung und Inklusion zu den Grundpfeilern der Unternehmenskultur zählen, führen Personalentwicklungsmaßnahmen schneller zu Erfolg und Innovation, Kundenzufriedenheit und Profitabilität können gesteigert werden. Eine echte Win-Win-Situation! Stellen Sie sicher, dass Sie die konzeptuellen Unterschiede zwischen Diversität, Gleichstellung und Inklusion kennen und auch wissen, wie sie sich auf Ihre Teams und das Management auswirken.



Weltweit betrachten,

81%

der befragten Führungskräfte DEI als kritisches Unternehmensziel. Auch auf Vorstands- und Aufsichtsratsbene hat DEI sehr hohe Priorität.

„Gleichstellung ist ein Game Changer im Talentmanagement. Sie erschließt neue Talentpools und kann die Bandbreite möglicher Ergebnisse deutlich erhöhen.“

Division Director, Leadership, Talent and Culture, Globaler Finanzdienstleister, APAC

➤ Game Changer 5

Sichern Sie Ihren Vorsprung mit Talent Insights und Analysen

Im Zuge der digitalen Transformation, die in allen Unternehmen hohe Priorität hat, sind Executives und HR-Verantwortliche gefordert, nicht nur ihre eigene digitale Kompetenz, sondern die aller Mitarbeitenden zu verbessern. Zur optimalen Vorbereitung auf die Zukunft, sollten Sie Analysetools einsetzen, die Ihnen helfen, fundierte Personalentscheidungen zu treffen, Investitionen zu priorisieren und den Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Unternehmenserfolg nachzuweisen. Stellen Sie sicher, dass Ihre Teams gut gerüstet sind und die Ergebnisse nutzen können, um die „Talent Story“ überzeugend zu erzählen, dass Ihre Führungskräfte motivierend in den Prozess eingebunden sind und ihnen die Informationen zur Verfügung stehen, die sie für eine erfolgreiche Personalentwicklung benötigen.



„Technologie hat im Talentmanagement viel verändert; das richtige System kann bei wichtigen Entscheidungen enorm hilfreich sein.“

*Head of Talent,
Globaler Hersteller von
Spezialchemikalien und
Hochleistungswerkstoffen,
Nordamerika*

Nutzen Sie den Moment.

Finden Sie heraus, welche Game Changer Ihnen die größten Vorteile bringen.

Um schneller auf die Top-Performer von morgen bauen zu können, müssen Sie jetzt handeln. Ermitteln Sie auf Basis Ihrer Unternehmensstrategie, wie Sie die fünf Game Changer umsetzen können und prüfen Sie, ob es zudem weitere gibt, mit denen Sie unternehmensspezifische Herausforderungen entgegenwirken können.

Verfolgen Sie neue Ansätze und filtern Sie die Personalprozesse heraus, die jetzt und in Zukunft den größten Mehrwert generieren. Aktivieren Sie Erfolgsfaktoren in den Bereichen Governance, Leadership, Kompetenzen und Infrastruktur, einschließlich HR-Technologie und Analytik. Und vergessen Sie dabei nicht das Change Management. Nutzen Sie die Chance, Ihre Talentstrategie zum Game Changer für Ihr Unternehmen zu machen.

Talente optimiert?

Stellen Sie sich zu jedem der fünf Game Changer die folgende Frage: „Wenn wir hier 10 von 10 Punkten erreichen würden, was würde das für unsere zukünftigen Top-Performer bedeuten? Und wie viel schneller könnten wir dadurch zum Erfolg kommen?“

Sie möchten mehr darüber erfahren, wie führende Unternehmen die Talente von morgen fördern? Besuchen Sie kincentric.com/talent-intelligence

Über die Studie: Kincentric hat im Rahmen der Befragung CHROs und Personalentwickler international führender Unternehmen aus 15 Branchen interviewt. Mit insgesamt mehr als 180 Jahren HR-Erfahrung brachten sie ein enormes Know-how und Fachwissen in die Gespräche ein.

Zu den Themen gehörten kritische Geschäftsprioritäten und die Frage, wie Talentstrategien an ein sich veränderndes geschäftliches Umfeld angepasst werden können. Weitere Themen waren Prioritäten, Hindernisse und Treiber im Personalbereich, Umsetzungsmethoden, Schlüsselakteure und Best Practices.

Kontakte

Elizabeth Derby

Managing Director
HR & Talent Advisory
elizabeth.derby@kincentric.com

Trisha Rajshekhar

Senior Consultant
HR & Talent Advisory
trisha.rajshekhar@kincentric.com

Magdalena Strózik

Senior Consultant
EMEA
magdalena.strozik@kincentric.com

Michael Martin

Managing Director
Global Practice Leader
HR & Talent Advisory
michael.martin@kincentric.com

Wir möchten den folgenden Teilnehmern danken: Seymour Adler, Ph.D., Brooke Barber, Jim Donohue, Anuradha Hebbar, Andrew Hrvol, Jeff Jolton, Ph.D., Ridhima Khanduja, Briana Squires, Bernhard Stieger and Jessica Walter.

Über Kincentric

Kincentric, ein Spencer Stuart Unternehmen, geht anders an das Potential von Mitarbeitern heran - wir helfen Ihnen dabei, herauszufinden, was Ihre Mitarbeiter antreibt, damit sie Ihr Unternehmen voranbringen können. Mit unserer jahrzehntelangen Erfahrung in den Bereichen Unternehmenskultur und Engagement, Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften sowie HR- und Talentberatung helfen wir Unternehmen dabei, sich von innen heraus zu verändern. Unser globales Netzwerk, unsere bewährten Einblicke und intuitiven Technologien geben uns neue Möglichkeiten, Organisationen dabei zu helfen, das volle Potenzial von Menschen und Teams freizusetzen. Für weitere Informationen besuchen Sie kincentric.com.

Social Media @ Kincentric

Bleiben Sie up to date zu den Trends und Themen, die relevant für Ihr Unternehmen und Ihre Karriere sind.

    @ KincentricCo

2022 © Kincentric, a Spencer Stuart Company. All rights reserved.
Informationen zum Kopieren, zur Weitergabe und Verwendung dieses Werkes erhalten Sie hier: permissions@kincentric.com.