

14 Thesen zum Thema „Talent Management“

Prof. Dr. Armin Trost
Hochschule Furtwangen

15. Februar 2006

These #1

***Es gibt zur Zeit kein einheitliches
Verständnis darüber, was Talent
Management eigentlich bedeutet***

These #2

Kandidaten, Mitarbeiter, Menschen, haben Talent

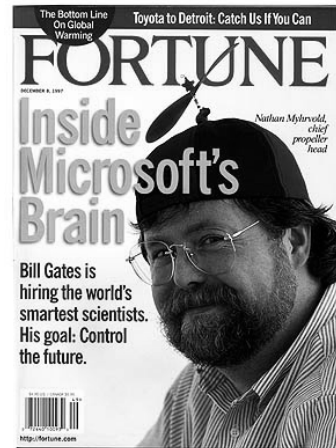
These #3

Für herausragende Leistung ist Talent eine notwendige Voraussetzung – kein Garant

These #4

“The top software developers are more productive than average software developers not by a factor of 10X or 100X, or even 1,000X, but 10,000X.”

***—Nathan Myhrvold
former Chief Scientist, Microsoft***



These #5

Talent Management bindet Ressourcen – Unternehmen sollten sich daher auf Kandidaten und Mitarbeiter mit strategisch erfolgskritischen und raren Talenten konzentrieren

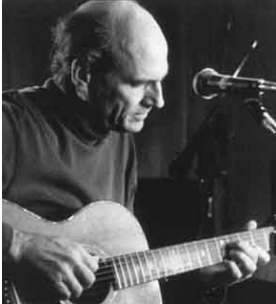
These #6

***Menschen mit herausragenden
Talenten sind in erster Linie mit
Aufgaben – nicht mit Geld –
zu gewinnen***

These #7

***Talente suchen sich ihren Weg – die
Aufgabe von Unternehmen liegt darin,
Möglichkeiten aufzuzeigen, Türen zu
öffnen, Orientierung zu geben und
Barrieren abzubauen***

These #8



„You love it so much that you can't stand not to do it. That's the best position to be in.“

—James Taylor
about making music successfully

These #9

Frühe Leistungen, schnelle Lernentwicklung und innere Bestätigung sind geeignete Indikatoren für Talent

These #10

***Konzentration auf Talente führt zu
mehr Erfolg als die Behebung von
Schwächen***

These #11

***Talente können nicht erlernt werden –
Talente müssen sich entfalten***

These #12

Talente entfalten sich durch herausfordernde Möglichkeiten gepaart mit professioneller Unterstützung

These #13

Internes und externes Recruiting ist die wichtigste Aufgabe der Personalentwicklung

These #14

Der wichtigste Akteur im Talent Management ist der Mitarbeiter selbst – die Aufgabe von Unternehmen liegt darin, ihn dazu zu befähigen

14 Thesen zum Thema „Talent Management“

Prof. Dr. Armin Trost
Hochschule Furtwangen

15. Februar 2006