

Wir stellen ein: Talente

Es ist ein Arbeitsmarktklassiker: Brummt die Konjunktur, mischt sich in den Jubel der Unternehmen über steigende Umsätze und Gewinne sofort die Sorge über den drohenden Fachkräftemangel. Doch längst geht es nicht mehr nur um die alle paar Jahre heiß begehrten Ingenieure und Informatiker. Große Teile der Wirtschaft haben mittlerweile ein strukturelles Personalproblem. Es mangelt ihnen an Talenten.

Gemeint sind damit nicht allein die wenigen Kollegen mit einer außergewöhnlichen Begabung. Händeringend gesucht wird vielmehr ein neuer Typ von Mitarbeiter. Ihn kennzeichnen Freude an der Arbeit, extremer Leistungswillen sowie die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Die Spitzenkräfte von heute sollen engagiert sein, mitdenken, in internationalen Teams agieren können, örtlich mobil und zeitlich mehr als flexibel sein. Kurz: Unternehmen suchen Nachwuchs, der sich committed, sich also mit Haut und Haaren dem Job verschreibt.

Das Phänomen ist altbekannt. Schon 1997 machten McKinsey-Mitarbeiter in einer Studie auf den „War For Talent“ aufmerksam. Nun geht es beim Kampf um die Talente für viele Firmen um ihre Existenz. Wie aber finden, fördern und halten Unternehmen die so dringend benötigten Spitzenkräfte? Was kann die Personalentwicklung zur internen Talentsuche beitragen? Und wie schützen sich die von Wissenschaftlern auch als Extremjobber bezeichneten Topleute davor, auf dem Höhepunkt ihrer Leistung in eine Krise zu geraten? Antworten auf diese Fragen finden Sie in unserem Schwerpunkt ab Seite 23.

Unternehmen brauchen die Talente vor allem für ihre Expansion. Doch wann ist es an der Zeit, das bestehende Geschäftsmodell zu prüfen, und wie sucht man nach neuen Chancen? Bestseller-Autor Chris Zook hat ein fünfstufiges Analysemodell entwickelt, mit dessen Hilfe Sie vielversprechende Wachstumsmöglichkeiten entdecken (ab Seite 72).



Christoph Seeger,
Chefredakteur

Christoph Seeger