



EINE FRAGE DES TALENTS

Warum Kompetenzen
dabei nach wie vor so
wichtig sind



Die Herausforderungen in unserer sich ständig wandelnden Arbeitswelt

Ein Sprichwort sagt, die einzige Konstante im Leben sei die Veränderung.

In der gegenwärtigen Arbeitswelt gilt dies mehr denn je und stellt eine große Herausforderung für Unternehmen in Bezug auf das Management ihrer wichtigsten Ressource dar: ihre eigenen Mitarbeiter.

Um in diesem volatilen Klima zu überleben und zu wachsen, ist es wichtiger denn je, die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten für die richtigen Positionen einzusetzen. Talentmanagement-Experten spielen hier eine Schlüsselrolle, indem sie eine zukunftsorientierte Talentstrategie entwickeln, die den langfristigen Erfolg des Unternehmens ermöglicht. Das mag nach einer gewaltigen Aufgabe klingen, doch die grundlegenden Schwerpunkte sind nicht neu.

Unternehmen müssen:

- Die richtigen Mitarbeiter finden und auswählen, um die Produktivität und Rentabilität zu maximieren
- Mitarbeiter entwickeln und begeistern, um ihr Potenzial auszuschöpfen und organisches Wachstum voranzutreiben
- Die Talent-Pipeline optimieren und Führungskompetenzen aufbauen, um zukünftige Herausforderungen zu bewältigen

Kurz gesagt: Unternehmen müssen verstehen, was Mitarbeiter erfolgreich macht und in der Lage sein, dies schnell und präzise herausfinden. Dazu muss es eine klare und aussagekräftige Herangehensweise geben, über Talente im gesamten Personalzyklus der Mitarbeiter zu sprechen: Wir empfehlen, diese anhand von Kompetenzen zu beschreiben.

Über Talente zu sprechen, ist und bleibt am besten in Form von Kompetenzen möglich.

Kompetenzen beziehen sich auf Gruppen von spezifischen und zusammenhängenden Verhaltensweisen, die beobachtbar und für eine erfolgreiche Arbeitsleistung entscheidend sind. Sie werden von den zugrundeliegenden Merkmalen eines Individuums wie z.B. Persönlichkeit, Fähigkeit, Motivation, Werten, Wissen und Fertigkeiten beeinflusst. Während diese einzeln betrachtet werden können, kommen sie in dem Verhalten, das wir beobachten und in Kompetenzen einordnen, zusammen.

Kompetenzen bilden die Bausteine für die Talentmessung, die über den gesamten Personalzyklus eines Mitarbeiters hinweg verwendet werden können: von der Rekrutierung über die Auswahl und das Leistungsmanagement bis hin zur Entwicklung, zum Karrierefortschritt und zur Talentanalyse.



3 wesentliche Kriterien für ein effektives Kompetenzmodell für die Gegenwart und für die Zukunft

Damit ein Kompetenzmodell Talente fair und objektiv identifizieren und entwickeln kann, muss es klar und umfassend, wissenschaftlich und aussagekräftig sowie zukunftsorientiert sein:

1

Klar & umfassend

Ein starkes Kompetenzmodell muss eine Reihe von gut definierten und klar abgegrenzten Kompetenzen umfassen, die sich über ein breites Spektrum erstrecken, um die gesamte Bandbreite der Positionen innerhalb eines Unternehmens genau widerzuspiegeln.

2

Wissenschaftlich & aussagekräftig

Um sicherzustellen, dass der Fokus auf genauen, beobachtbaren Kompetenzen liegt, die wirklich zu einer erfolgreichen Leistung führen, muss das Kompetenzmodell datengesteuert und evidenzbasiert erstellt werden.

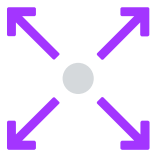
3

Zukunftsorientiert

Es ist wichtig, dass ein Kompetenzmodell erfasst, was in der Gegenwart und in der Zukunft entscheidend für den Erfolg ist, indem neue, innovative und technologiebasierte Methoden zur Ausführung wichtiger Aufgaben bei der Arbeit berücksichtigt werden.

Einführung in das Talogy-Kompetenzmodell

Das Talogy-Kompetenzmodell ist ein brandneues, ganzheitliches Modell, das vom Talogy-Team bestehend aus A&O-Psychologen, Datenwissenschaftlern und Personalberatern entwickelt wurde. Es soll Unternehmen weltweit bei ihren Talentmanagementprozessen unterstützen und dafür sorgen, dass diese erfolgreich sind, indem sie wesentliche Verhaltensweisen für eine erfolgreiche Arbeitsleistung messen. Dabei vereint es jahrzehntelange Erfahrung sowie die neuesten wissenschaftlichen Theorien und Erkenntnisse zur Bildung eines branchenführenden Kompetenzmodells.



Klar & umfassend

Das Talogy-Kompetenzmodell ist praktisch und lässt sich leicht anwenden. Es ist umfassend und deckt alle Jobpositionen, Ebenen und Kontexte mit global relevanten, konfigurierbaren und individuell anpassbaren Kompetenzen innerhalb einer klaren hierarchischen Struktur ab.



Wissenschaftlich & aussagekräftig

Das Talogy-Kompetenzmodell umfasst grundlegende und differenzierende Kompetenzen, wie sie in Forschung und Praxis immer wieder bestätigt worden sind. Es deckt wichtige Bereiche der Arbeitsleistung ab und knüpft an etablierte Modelle des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit an.



Zukunftsorientiert

Das Talogy-Kompetenzmodell ist zukunftsorientiert und deckt viele der anerkannten Fähigkeiten und Verhaltensweisen für die "Zukunft der Arbeit" ab. Darüber hinaus werden wichtige grundlegende Kompetenzen erfasst, die es dem Einzelnen ermöglichen, agil auf die künftigen Anforderungen zu reagieren.



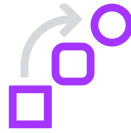
Der Aufbau und Hintergrund des Talogy-Kompetenzmodells

Das Talogy-Kompetenzmodell deckt drei Hauptbereiche der Arbeitsleistung ab: Vernetzen, Transformieren, Zielorientierung erreichen.



VERNETZEN

- Ideen kommunizieren
- Unterstützung gewinnen
- Produktiv mit Menschen arbeiten



TRANSFORMIEREN

- Veränderungen schaffen
- Entscheidungen treffen
- Inspirierende Führung bieten



ZIELORIENTIERUNG

- Ergebnisse liefern
- Hindernisse überwinden
- Sich an Veränderungen anpassen

Jeder Bereich der Arbeitsleistung ist in zwei Cluster unterteilt, die wiederum in 44 Kompetenzen unterteilt sind.

Die Entwicklung des Modells stütze sich auf etablierte Best-Practice-Überlegungen zur Kompetenzmodellierung und wurde von einem Team internationaler Organisationspsychologen mit umfangreicher Erfahrung mit Kompetenzmodellen geleitet, ergänzt durch Beiträge einer Vielzahl globaler Experten.

Das Ergebnis ist ein umfassendes und flexibles Rahmenwerk, das die wichtigsten Grundlagen erfolgreicher Leistung abdeckt – einfach zu handhaben und weltweit anwendbar.

Das Talogy-Kompetenzmodell bietet eine gemeinsame Sprache, um über die Talente von heute und morgen zu sprechen. Es ist führend in der Bewertung und Entwicklung von Talenten während des gesamten Personalzyklus der Mitarbeiter und erleichtert deren persönliches und berufliches Wachstum.

Kontaktieren Sie uns noch heute und finden Sie heraus, wie unsere Kompetenz-Expertise und erstklassigen Assessments Sie schon jetzt unterstützen können.

