



Wir verstehen Menschen, Unternehmen und Karrieren

# Ergebnisse der Befragung „Talent Management“

DGFP-Fachmesse „Personal und Weiterbildung“  
vom 08. und 09. Juni 2011 in Wiesbaden

## Summary (1)

- Befragt wurden 97 Personalmanager (47,4% Führungskräfte).
- Zu über 70% aus mittelständischen Unternehmen und ebenfalls zu 70% aus der Dienstleistung.
- Gesamtzahl der von den Befragten gemanagten Mitarbeiter liegt bei 1,87 Mio.
- Der Begriff Talent ist in den Unternehmen unscharf und wird ganz überwiegend nur für die Besetzung gehobener Führungspositionen verwendet.
- Nahezu 2/3 der Unternehmen kennen ihren Bedarf an Talenten
- Bei fast 50% der Unternehmen liegt der Manager- und Spezialistenanteil unter 20% der Gesamtbelegschaft, bei 20% liegt der Anteil über 50%.
- Bei der Definition der Talente spielt das Vorgesetztenvotum eine dominierende Rolle. Teilweise werden Talente gezielt rekrutiert.
- Nur 17,8% der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern haben kein Talent-Managementprogramm.

## Summary (2)

---

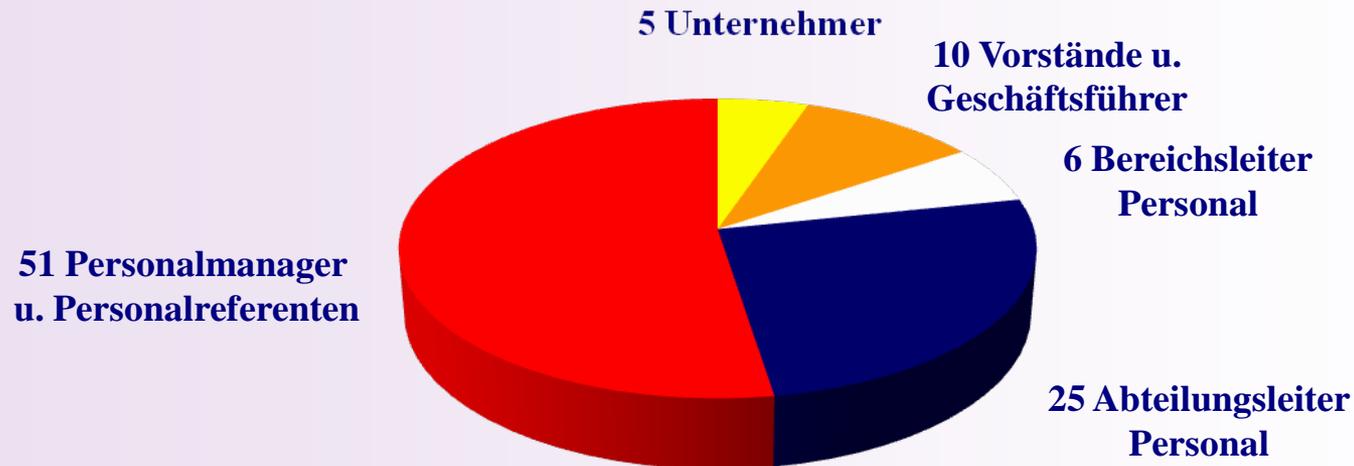
- **Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern verfügen zu 35,3% über Talent-Managementprogramme.**
- **Mit 75% ist die Industrie bei Talent-Managementprogrammen zumindest quantitativ der führende Wirtschaftssektor.**
- **Die Unternehmen sind sehr bemüht, ihre Mitarbeiter talentgerecht einzusetzen.**
- **Nach insgesamt einem Drittel der Befragten führt in deren Unternehmen unpassendes Talent zur Trennung.**

### **Fazit:**

**Unternehmen haben ein hohes Bewusstsein von der Notwendigkeit und Nützlichkeit des Talent Management. Entsprechend weit fortgeschritten ist die Etablierung entsprechender Programme. Zusätzliches Potenzial scheint vor allem in den konzeptionellen, methodischen Bereichen, in erster Linie aber in der Ausweitung des Verständnisses von einem talentierten Mitarbeiter zu liegen.**

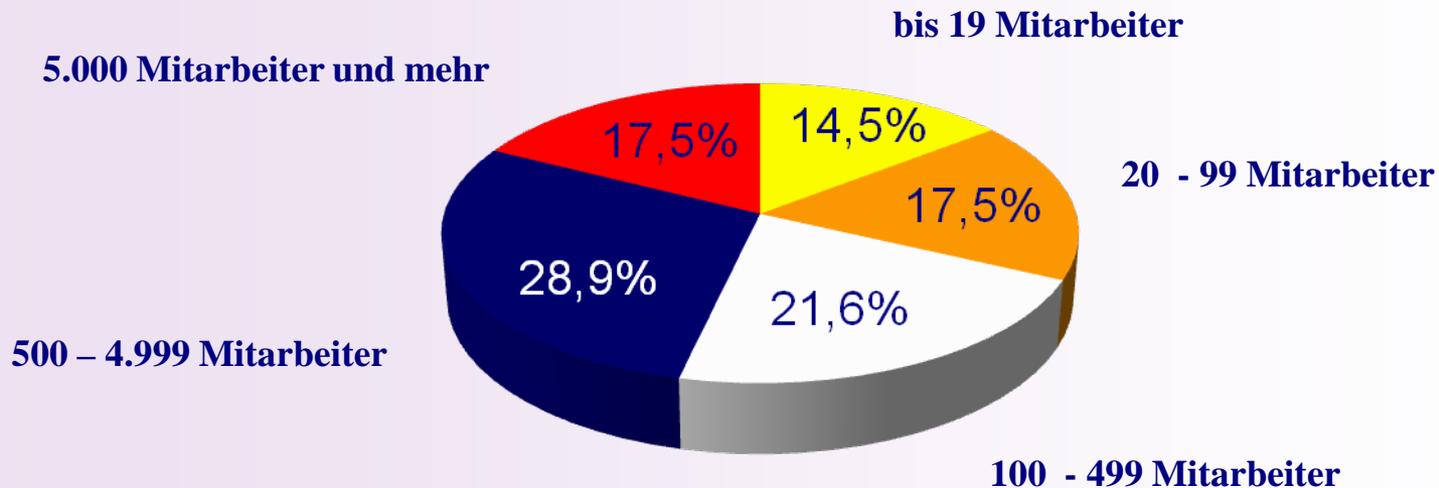
## 1. Teilnehmer der Befragung nach Funktionen

Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte nicht nach dem Gesichtspunkt der Repräsentativität. Es handelt sich um eine zufällige Auswahl von Messebesuchern, die allerdings die Bedingung erfüllten, in ihrem Unternehmen im Personalmanagement tätig zu sein bzw. Verantwortung tragen. Insgesamt wurden 97 Teilnehmer befragt. Davon waren 47,4% Führungskräfte.



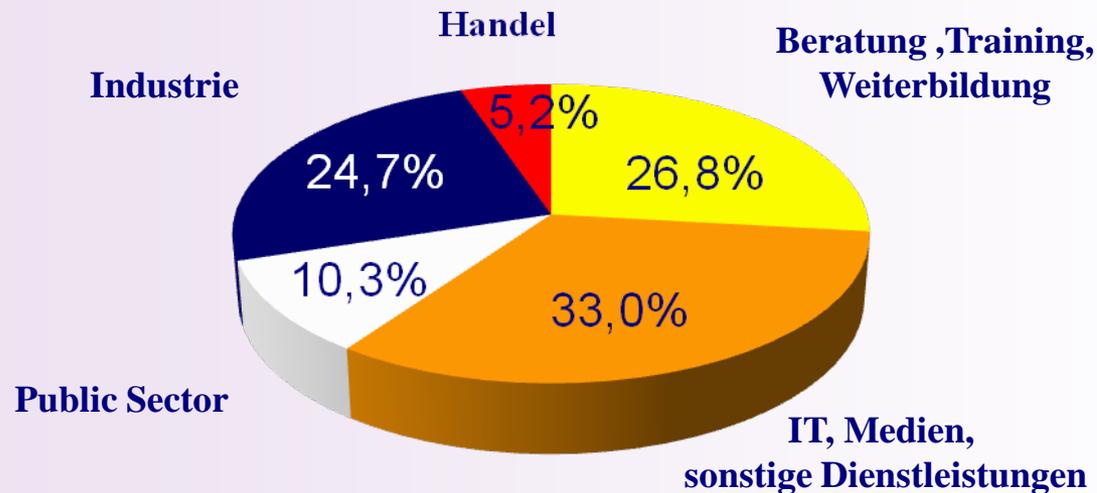
## 2. Repräsentierte Unternehmen nach Größenklassen

Der überwiegende Teil der Befragungsteilnehmer kommt aus Unternehmen mittelständischer Größenordnung. Insgesamt sind die Befragungsteilnehmer für 1.865.674 Mitarbeiter verantwortlich.



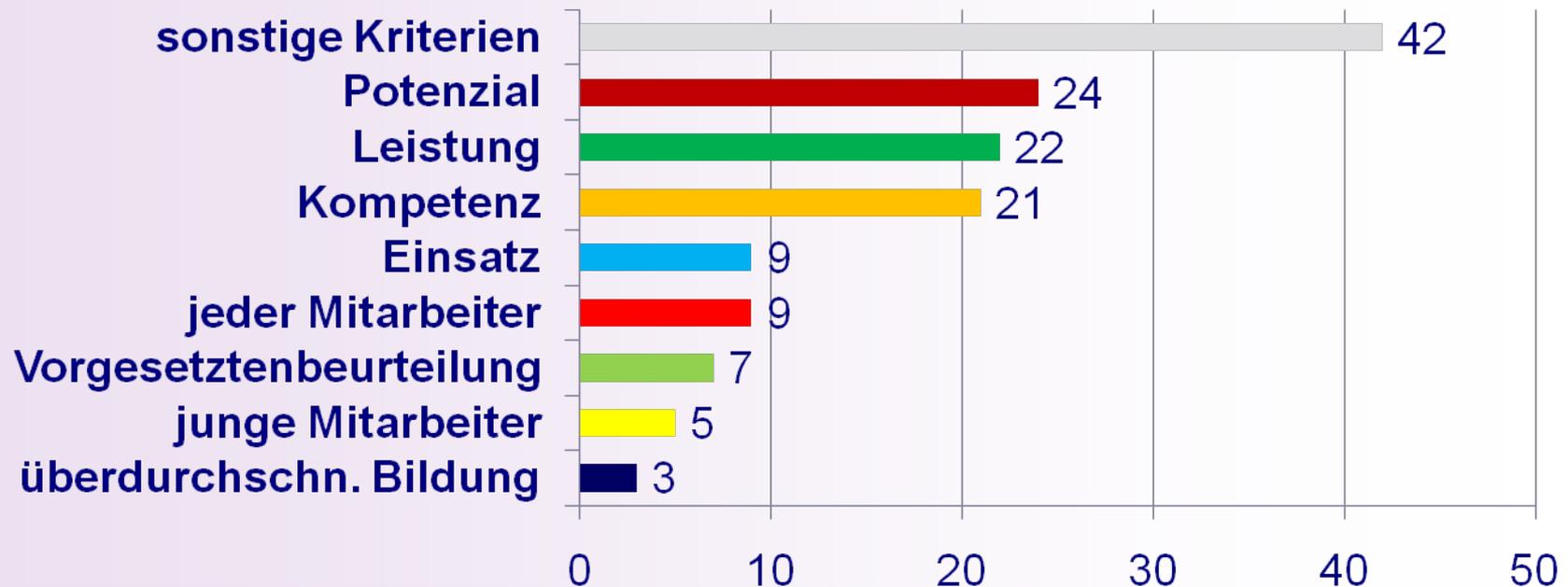
### 3. Repräsentierte Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen

Die Befragten kamen zu etwa einem Viertel aus produzierenden Unternehmen. Fasst man alle Dienstleistungsbereiche zusammen, so kommt man hier auf einen Anteil von ca. 70%. Die verbleibenden 5% der Unternehmen entfallen auf den Handel.



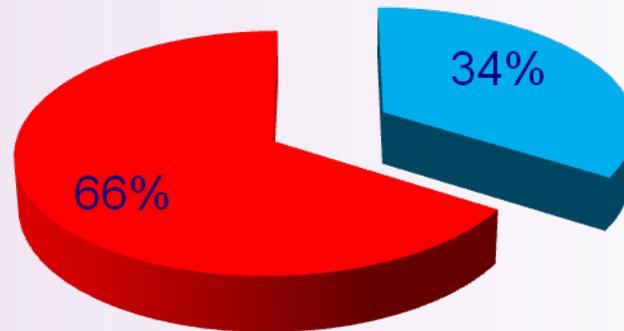
## 4. „Wann gilt in Ihrem Unternehmen jemand als Talent?“

Auf diese offene Frage waren mehrere Antworten möglich. Es wurde auf die bestimmenden Kriterien abgehoben. Nur 9 von 97 Befragten betonten, dass in ihrem Unternehmen jeder Mitarbeiter als ein Talent angesehen werde. Die große Anzahl der genannten Kriterien weist darauf hin, wie wenig akzentuiert und allgemeingültig die Auffassung von dem ist, was ein Talent ausmacht.



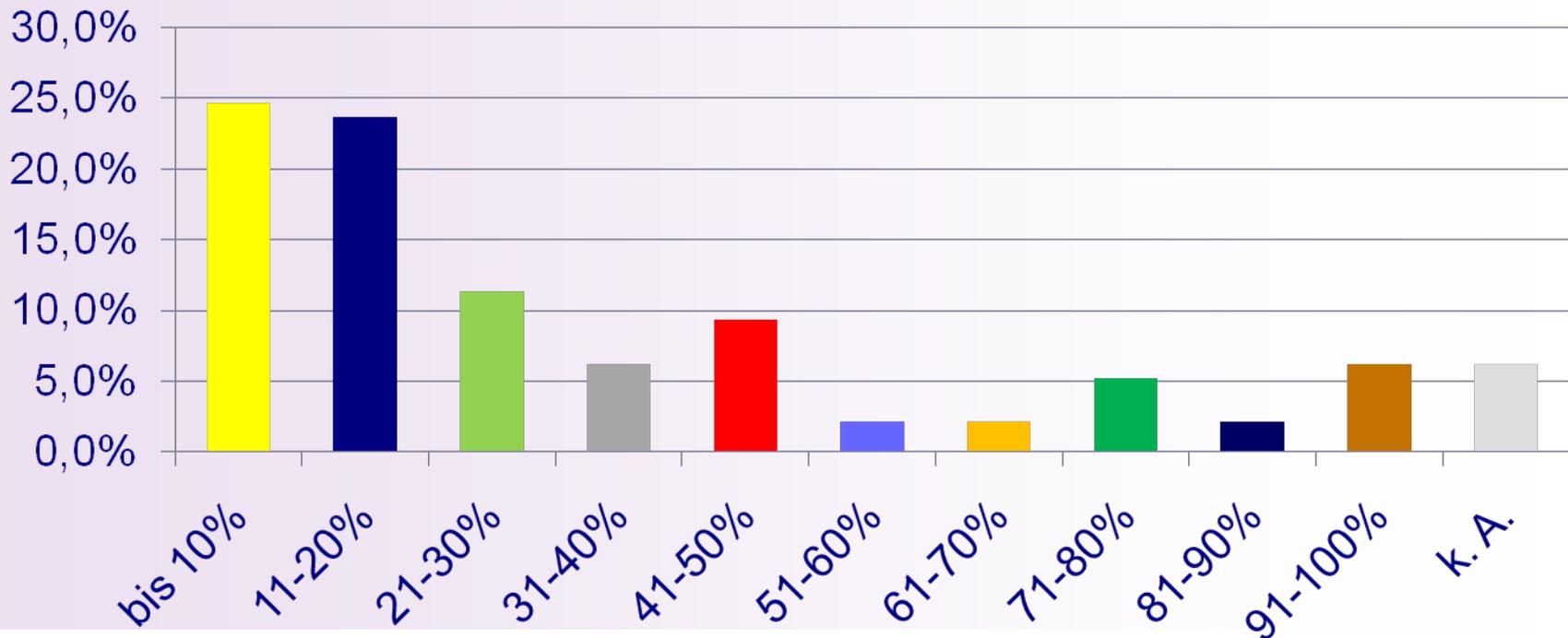
## 5. „Kennt Ihr Unternehmen seinen Bedarf an Talenten?“

Fast zwei Drittel der befragten Personalmanager gaben an, dass in ihren Unternehmen der Bedarf an Talenten bekannt sei. Auffällig ist hieran, dass sich das Verständnis der Kategorie Talent fast ausschließlich auf die Fach- und Führungskräfte in gehobenen Positionen bezog.



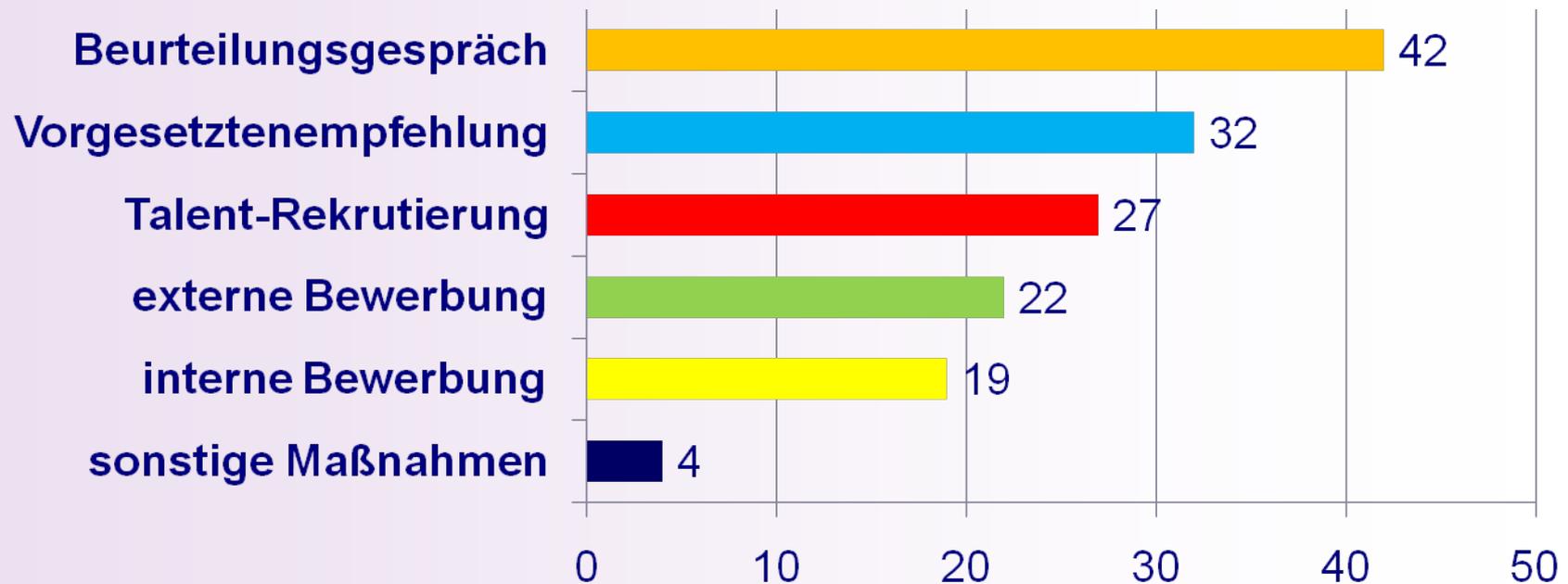
## 6. Anteil von Managern und Spezialisten an der Belegschaft

Ganz überwiegend waren die Befragten darauf angewiesen, den für Ihr Unternehmen zutreffenden Prozentsatz zu schätzen. Nahezu 50% der Befragten haben in ihren Unternehmen Anteile von unter 20% und ca. 20% haben einen Anteil von mehr als 50%.



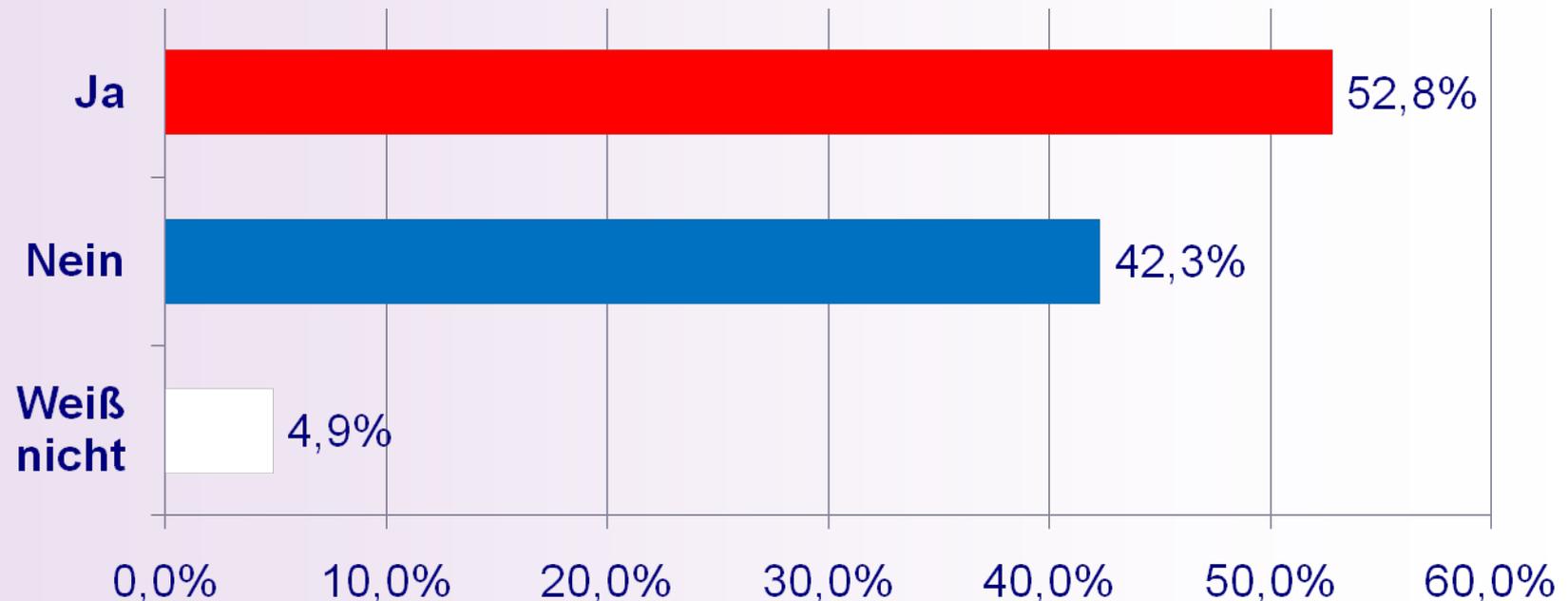
## 7. „Wie werden in Ihrem Unternehmen Talente ermittelt?“

Die möglichen Antworten auf diese Frage waren vorgegeben. Es waren aber Mehrfachnennungen und unter Sonstiges Zusatzantworten möglich. Es zeigt sich eine klare Dominanz des Vorgesetztenvotums, denn dieses fließt vermutlich auch in die Mitarbeiter- und Beurteilungsgespräche stark ein.



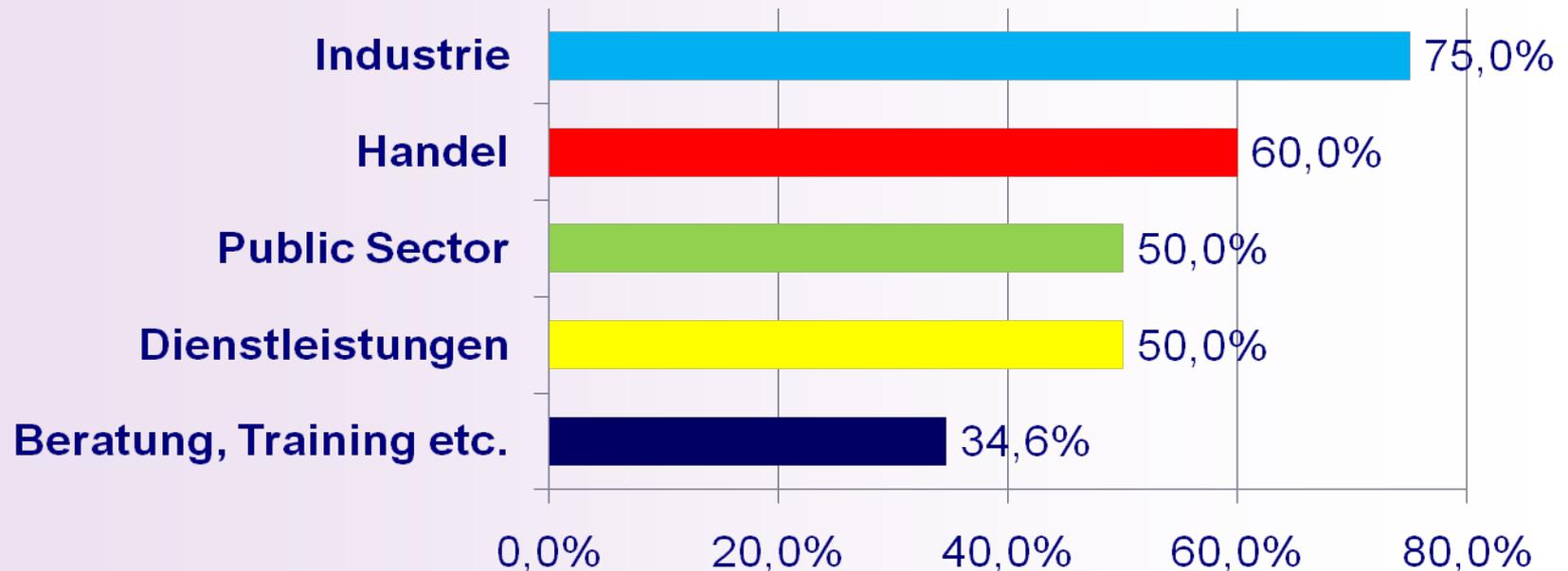
## 8. „Gibt es bei Ihnen ein Talent-Managementprogramm?“

Die Befragten kamen überwiegend aus Unternehmen, die über spezielle Talent-Managementprogramme verfügen. Auch bei den Vertretern aus Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern war dies bei 35,3% der Fall. Umgekehrt gibt es nur bei 17,8% der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern kein Talent-Managementprogramm.



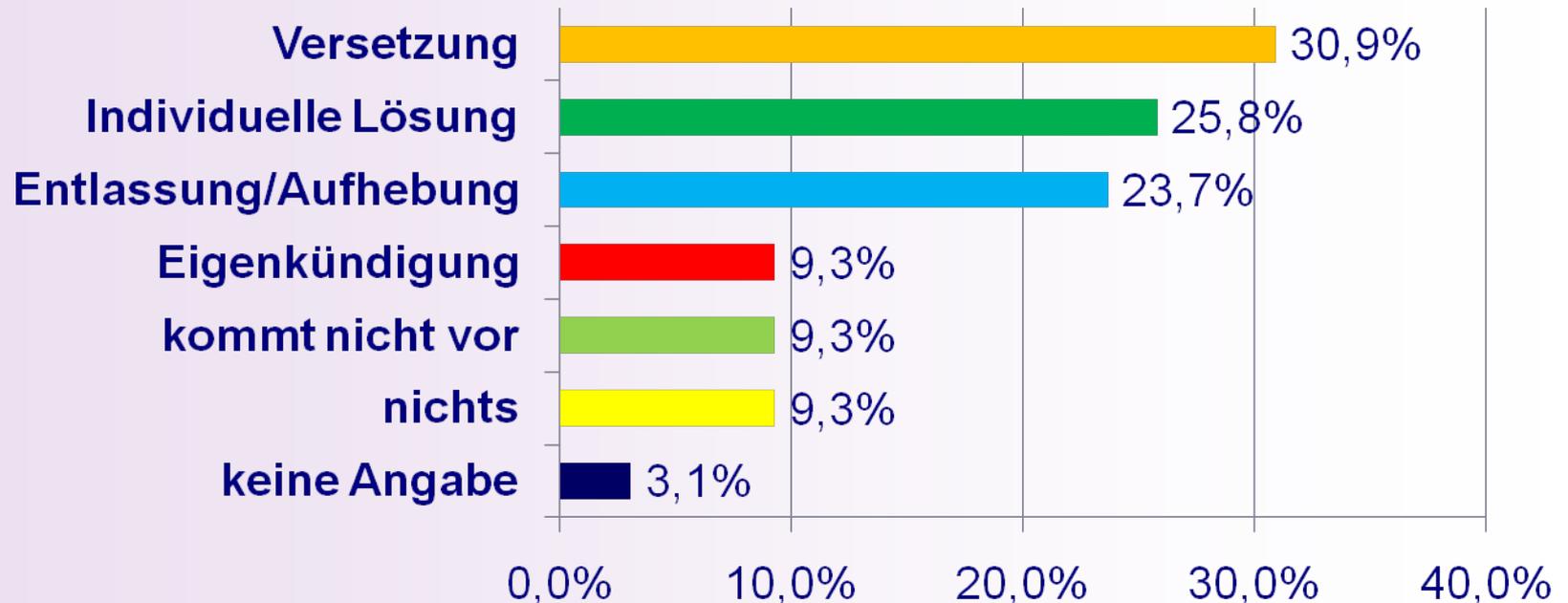
## 9. Häufigkeit von Talentmanagementprogrammen nach Wirtschaftsbereichen

Die Industrie ist bei der Etablierung von Talent-Managementprogrammen klar führend. Allerdings korreliert dies auch deutlich mit der durchschnittlichen Unternehmensgröße. Bedenkt man aber, dass Beratungs- und Trainingsunternehmen einen hohen Anteil sehr gut ausgebildeter Mitarbeiter verfügt, zeigt sich deutliches Potenzial.



## 10. „Was passiert in Ihrem Unternehmen mit Mitarbeitern, deren Talente nicht gebraucht werden?“

Diese Frage wurde offen formuliert und es konnten mehrere Praktiken genannt werden. Es ist ein deutliches Bemühen erkennbar, die vorhandenen Mitarbeiter möglichst ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Allerdings ist mit einem Drittel die Nennung der Trennung, als ein übliches Ergebnis, relativ hoch.



 **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**NewPlacement AG**  
**[www.newplacement.de](http://www.newplacement.de)**  
**0700 63975223**