Talent Management funktioniert nicht wirklich

28.04.2012 10:02:43 | Agility Insights AG, Michel Lukas | 0 Kommentare | Talent

Als Profis kennen Sie das Problem. Sie stellen nur die besten

Talente ein und suchen hierfür lange und teuer.

Als Profis kennen Sie das Problem. Sie stellen nur die besten Talente ein und suchen hierfür lange und teuer. Sie entwickeln diese aufwändig um festzustellen, dass eben genauso diese schnell wieder weg sind. Im Exit Interview werden Nettigkeiten ausgetauscht – man passe eben nicht zueinander und von Führung wird unter vorgehaltener Hand geschwafelt. Die Erwartungen seien eben nicht wirklich erfüllt worden. „Tiefgreifende“ Mitarbeiterbefragen zeigen – immer das Gleiche: Strategie wird nicht verstanden, Führungskräfte wollen nicht verstehen, Kommunikation ist im Argen... Das Ganze beginnt von neuem. Noch bessere Talente werden eingestellt... Den Rest der Geschichte kennen Sie.

Eigentlich wissen Profis genau, weshalb die Fluktuation bei guten Leuten hoch ist, aber wir sind gefangen im eigenen Umfeld. Wir kennen auch die Kosten – die sind hoch. Wir versuchen das Problem durch „Reparatur“ an den Führungskräften und präziseren, aufwändigeren Talent Systemen zu lösen – mit wenig Erfolg.

Die erlebte Realität in Organisationen ist öfters eine Kombination von kulturellen, führungsmässigen, und system-immanenten Störungen:

- Eine vergiftete Kultur: Falsche Prozeduren, Werte ohne Konsequenzen, Zynismus, Rückdelegation, warten auf oben, Fehlentscheidungen, Einzelgängertum, usw.

- Falsche Führung: Kontrolle dominiert, Geschäftigkeit ohne

Aktivität, im Detail versunken, Sinnlosigkeit oder reiner Zahlenfokus herrscht vor, usw.

- Systemfehler: Bürokratie oder inexistente Routinen, Formalismus, fehlerhafte Steuerung, Entscheide werden widerrufen, Spielregeln gelten nicht für alle gleich, usw.

Die Liste ist lang und selten gleich. Durch diese Störungen bleibt vieles auf der Strecke: Wissen wandert anderswo hin, Kreativität führt kaum zu Innovationen, Engagement führt selten zu positiver Energie und die Umsetzung ist immer das Problem. Entsprechend können Organisationen nur langsam und wenig flexibel auf Veränderungen im Marktumfeld reagieren.

Um den negativen Talentzyklus zu durchbrechen gilt es dafür zu schauen, dass Führung, Kultur und Systeme virenfrei. Mit der Diagnostik starten Sie den Test Ihrer Viren und erhalten so die Daten für eine fundierte Diskussion über die Unternehmensentwicklung.

Wie steht es um Ihr Talent Management?

Über Management Insights

Management Insights wurde von Lukas Michel gegründet und baut auf mehr als 25 Jahren Forschung und Praxis auf. Die Arbeit unterstützt Menschen dabei, die Funktionsweise ihrer Organisation besser zu verstehen.
Der Organisationszwilling macht organisatorische Muster für Reflexion, Dialog und fundierte Entscheidungen sichtbar.

REFLEXION BEGINNEN

Privat · Kostenlos · Ungefähr 15 Minuten

- Version zum Drucken
- Per E-Mail versenden
- Newsletter abonnieren

- Twittern

Keine Kommentare vorhanden.