

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

TALENT MANAGEMENT

Wertschöpfende Personalarbeit mit passenden IT-Lösungen unterstützen und vorantreiben

Ein funktionierendes Talent Management leistet einen wesentlichen wertschöpfenden Beitrag für Ihr Unternehmen. Je besser die horizontale und vertikale Integration der Talent-Management-Prozesse gelingt, desto größer fällt der zusätzliche Nutzen für Sie aus. IT-Lösungen ermöglichen die Prozessintegration und lassen neue Potenziale sichtbar werden. Sopra Steria Consulting unterstützt und begleitet Sie bei Konzeption und Umsetzung, sowohl hinsichtlich der fachlich-prozessualen als auch der technischen Fragestellungen.

Ausgangssituation

Viel diskutierte Trends wie Internationalisierung der Arbeit, der demographische Wandel und die Betonung postmaterialistischer Werte sind zentrale Herausforderungen im Personalmanagement. Die Bedeutung des Faktors „Mitarbeiter“ nimmt weiter zu. Damit rückt die Notwendigkeit einer strategischen, wertschöpfenden Personalarbeit in den Vordergrund.

Viele Unternehmen haben bereits begonnen, einzelne Talent-Management-Prozesse zu etablieren. Der wesentliche Wert und in diesem Sinne die Kür des Talent Managements liegt jedoch in der Verknüpfung der einzelnen Prozesse untereinander sowie in der Verbindung dieser Prozesse mit den strategischen Zielen des Unternehmens.

Talent-Management-Prozesse

Skill- und Kompetenzmanagement

Der automatisierte Abgleich von Soll- und Ist-Profilen liefert die Grundlage für Maßnahmen anderer Talent-Prozesse. Hierfür wird die Lücke zwischen den Anforderungen des Unternehmens an eine Position (Soll) sowie den tatsächlich vorhandenen Skills und Kompetenzen eines Mitarbeiters (Ist) aufgezeigt. Basis dieses Prozesses ist ein ausdifferenzierter Skill-Katalog.

Zielvereinbarung und Kompetenzbeurteilung

Messbare Entwicklungs- und Leistungsziele werden vereinbart und nachgehalten. So wird nicht nur die Performance des Unternehmens sichergestellt. Gleichzeitig werden entsprechende Auswirkungen auf Weiterbildungsmaßnahmen, Laufbahnplanung oder Vergütung des Mitarbeiters abgebildet.

Laufbahn und Nachfolgeplanung

Führungs-, Fach- und Projektlaufbahnen können mit unterschiedlichen Anforderungen dargestellt und mittels Job-Grading-System vergleichbar gemacht werden. Schlüssel- und Risikopositionen sowie entsprechende potenzielle Nachfolger für diese Positionen können automatisiert identifiziert werden. Hieraus resultieren Aktivitäten in den Bereichen Weiterentwicklung, Training oder Learning.

Recruiting

Im Sinne der strategischen Personalplanung gilt es im Recruiting, aktuell und zukünftig benötigte Skills und Kompetenzen für das Unternehmen zu gewinnen. Hierzu können Bewerberprofile mit Anforderungsprofilen abgeglichen werden. Laufbahnmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten und Vergütungsmodelle des Unternehmens können als Attraktivitätsfaktor für Mitarbeiter und Bewerber wirken.

Weiterbildung

Aus den Ergebnissen einer strategischen Personalplanung sowie den einzelnen Talent-Prozessen lässt sich eine Bedarfsplanung für Training- und Learning-Angebote ableiten. Mitarbeiter können mit dem Durchlaufen bestimmter Maßnahmen in Richtung des Soll-Profiles ihrer aktuellen oder einer zukünftigen Position entwickelt werden.

Vergütung

In einem adäquaten Vergütungsmodell sind Compensations und Benefits nach den Anforderungen einer Position und den individuellen Anforderungen des Mitarbeiters gestaltet. Es besteht eine enge Verknüpfung mit der Leistungsbeurteilung bzw. den Zielvereinbarungen.

Passende IT-Lösungen

Ohne adäquate technische Lösungen lassen sich die daraus resultierenden, komplexen personalwirtschaftlichen Anforderungen im Unternehmen kaum bewältigen. In diesem Zusammenhang gilt es, eine IT-Strategie für das Talent Management zu entwickeln. Die Trendlösung besteht hierbei in einer Kombination aus einer „On Premise“-Lösung und einer ergänzenden „On Demand“ (auch „Cloud“)-Lösung.

Zahlreiche Unternehmen nutzen bereits SAP® ERP HCM für ihre operative, administrative Personalarbeit. Mit der On-Demand-Software von SuccessFactors, einem SAP®-Unternehmen, lassen sich diese Strukturen flexibel ergänzen und ein leistungsfähiges Talent Management aufbauen. Dieses sogenannte Hybrid-Modell zeichnet sich durch die Sicherung der zentralen Datenbasis aus, die um einfache und intuitive

Workflows und integrative Prozesse angereichert werden. Die Vorteile liegen hierbei in der schnellen, einfachen Implementierung und Konfiguration. Zudem fallen keine zusätzlichen Kosten für Hardware, Updates, Support und Wartung an.

Warum Sopra Steria Consulting?

Sopra Steria Consulting ist eine der führenden europäischen Unternehmensberatungen mit der Kombination aus einer umfassenden Expertise in IT-Projekten sowie langjähriger Erfahrung im Bereich Human Capital Management und Change Management. Unsere Stärke ist der ganzheitliche Beratungsansatz und die Berücksichtigung kundenindividueller Anforderungen. Zudem können wir auf eine langjährige Partnerschaft mit SAP® sowie nunmehr auch mit SuccessFactors zurückblicken.

Vertrauen Sie unserer Expertise!
Sprechen Sie uns gerne an.



A4_16320_1504-HCM-d



© Sopra Steria Consulting
Tel.: +49 40 22703-0
www.soprasteria.de

© Sopra Steria Consulting
SAP, SAP ERP und weitere im Text erwähnte SAP-Produkte und Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos und das SAP Partner Logo sind Marken oder eingetragene Marken der SAP SE in Deutschland oder von einem SAP-Konzernunternehmen.

