



Kompetenzmanagement und Nachfolgeplanung als Instrument der Unternehmenssicherung

Unternehmen, die übermorgen noch erfolgreich sein wollen, müssen sich heute überlegen, was sie morgen dafür tun müssen. Unternehmen sollten heute bereits wissen, welche Kompetenzen sie in 5 oder 10 Jahren brauchen und wie sie diese jetzt für sich absichern.

Das Nachfolgemangement und die Führungskräfteentwicklung sind Schlüsselfaktoren und Multiplikatoren für den Unternehmenserfolg.

Gerade vor dem Hintergrund eines schrumpfenden Angebotes an gut qualifizierten Nachwuchsfach- und Führungskräften wird eine strategisch orientierte Kompetenz- und Nachfolgeplanung immer wichtiger - auch um Leistungs- und Know-How Träger langfristig an das Unternehmen zu binden und so der demographischen Falle zu entgehen.

Zu einem professionellen Kompetenz- und Nachfolgemangement gehören das systematische Beobachten, Entwickeln und Heranführen von Führungskräften an zukünftige Aufgabengebiete ebenso wie eine transparente Zielvereinbarungs- und Feedbackkultur.

Grundlage ist eine zukunftsorientierte Mitarbeiter- und Geschäftsstrategie, die im Seminar entwickelt wird.

Themen:

- Strategischer Aufbau von Personalressourcen
- Nachfolgeplanung als Bestandteil der Unternehmens- und Personalentwicklung
- Identifikation strategisch wichtiger Schlüsselpositionen
- Potentialkriterien: Definition erfolgskritischer Kompetenzen
- Leistung versus Potential: „Peter-Prinzip“
- Bildung eines Talentpools
- Identifikation der Potentialträger / „High Potentials“
- Matching Prozesse: Bewertung der Potentialträger
- Entwicklungs- und Förderpläne: Ausbildung von Talenten
- Methoden und Werkzeuge der Kompetenzentwicklung und Karriereplanung
- Progressive Aufgabengebiete: „Stretch jobs“
- Coaching-Kultur

Zielgruppe:

Das Management Team des Unternehmens und der Bereich Human Resources.

Methoden:

In diesem Workshop werden gezielt die Weichen für die Nachwuchsentwicklung und Nachfolgeplanung des Unternehmens gestellt. Die Teilnehmer setzen sich mit Ihrer konkreten Geschäftsstrategie auseinander und entwickeln vor diesem Hintergrund das Sollprofil für ausgewählte, strategisch wichtige Schlüsselpositionen. Sie identifizieren konkrete Potentialträger und stellen für diese einen Entwicklungsplan auf.