

Wer gewinnt den Krieg um die Talente? - Die Talente selbst!

Der Mangel an Talenten

Täglich teilen mir Manager mit: „Wir haben die richtigen Dienstleistungen und Produkte, wir haben genug liquide Mittel und viel Marktwissen, um Wachstum anzustreben. Wir haben aber nicht genug Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen, um schnell genug zu wachsen, damit wir unsere Marktchancen ergreifen können“. Die Manager, mit denen ich mich unterhalte, reden nicht nur von IT-Spezialisten oder oberen Führungskräften, sondern auch von Talenten in Form von Absolventen.

Die traditionellen Wege sind nicht genug

Kaum ein Unternehmen in der IT Branche kann es sich noch leisten, Mitarbeiter nur noch auf traditionelle Art und Weise zu suchen. Vor allem die kleinen und kleineren Mittelständler haben es in diesem Punkt oft schwer, wenn, wie oben beschrieben, ein Wachstum ansteht, aber die qualifizierte Fachkraft fehlt. Nicht selten wird hier auf operative, kurzfristige Maßnahmen zurückgegriffen, wie z.B. jene Position über einem Personalberater zu besetzen. Dies sind oft kostspielige Maßnahmen, auch wenn sie von großem Nutzen sein können.

Treffen Sie strategische Vorsorge

Selten höre ich von neuen strategischen Maßnahmen, die umgesetzt worden sind. Doch es ist wie beim Zahnarzt. Vorsorge ist besser als Nachsorge und kontinuierliches Zähneputzen ist besser als spärliches Zähneputzen. Also muss eines Ihrer Ziele lauten, strategische Maßnahmen zu ergreifen und umzusetzen, sowie Kontinuität in Ihrer Personalpipeline zu erhalten; und das bitte nachhaltig.

Nachhaltigkeit ist der Schlüssel - binden Sie Mitarbeiter

Wenn etwas klar sein sollte, dann ist es, dass Strategien, die nicht auf Nachhaltigkeit angelegt sind, verschwendete Zeit und blanker Unsinn sind. Hier geht es um Ihr Überleben! Ihr Unternehmen steht in Konkurrenz zu tausenden anderen Unternehmen, allein in Deutschland. In Zukunft wird die Situation, nicht wie heute Ihr Wachstum bremsen, sondern kann gerade bei kleinen und kleineren mittelständischen Unternehmen, sich zu einer Existenzfrage entwickeln.

Sehr gute Mitarbeiter sind sich Ihres Wertes bewusst und eher bereit, Ihren Arbeitgeber zu wechseln, sofern sie ihr Potenzial im neuen Unternehmen voll entfalten, sowie auf Respekt und Anerkennung setzen können. Die Zeiten, als der Mitarbeiter noch von der Traineeestelle bis zur Rente in einem Unternehmen tätig war, sind lange vorbei! Die Gewinner im „War for Talent“ sind die Wissensträger, denn sie werden umworben und ihnen stehen alle Möglichkeiten weit offen.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung unter amir.pourirani@heads-services.de

