

Kurzfassung der Masterarbeit

Name	Astrid Walter
Firma	Anonym
Studiengang (MAS HRM Nr.)	MAS HRM 53
Abschlussjahr	2021
Titel der Masterarbeit	Talent Management – Zukunftsgerichtet gestaltet am Beispiel eines international tätigen Unternehmens in der Pharmaindustrie
Betreuerin	Prof. Dr. Anita Graf
Vertraulich (ja/nein)	ja

Ausgangslage / Problemstellung

Die heutige Arbeitswelt ist geprägt von VUCA und einer ausgeprägten Veränderungsdynamik. Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung, Flexibilisierung der Arbeit und Wertewandel stellen die Unternehmen vor Herausforderungen. Sie sind vor diesem Hintergrund gefordert, ihr strategisches Talent Management neu zu organisieren, um die richtigen Talente zu finden und an das Unternehmen zu binden.

Ziele

Das Ziel dieser Masterarbeit ist, am Beispiel einer amerikanischen international tätigen Firma in der Pharmaindustrie wesentliche Faktoren eines zukunftsgerichteten strategischen Talent Managements zu ergründen und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Nutzen

Der Nutzen der vorliegenden Arbeit liegt zum einen in der theoretischen Diskussion von Gestaltungsdimensionen, welche ein erfolgreiches strategisches Talentmanagement ausmachen. Zum anderen sollen die Erkenntnisse aus der empirischen Forschung Unternehmen bei der Entwicklung oder Weiterentwicklung eines strategischen zukunftsgerichteten Talent-Management-Konzepts unterstützen.

Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Durch das Literaturstudium mit dem Schwerpunkt auf strategischem Talent Management wurde der aktuelle Forschungsstand erfasst. In diesem Zusammenhang wurde auch die Literatur zu den Auswirkungen der externen Einflussfaktoren auf das strategische Talent Management beleuchtet. Dies leistete einen wichtigen Beitrag, um die Gestaltungsdimensionen eines zukunftsorientierten Talent Managements, welches einen strategischen Mehrwert bietet, zu ergründen.

Um die wesentlichen Faktoren für das Unternehmen zu identifizieren, wurde eine qualitative Forschungsmethode gewählt. Es wurden problemzentrierte, halbstrukturierte Interviews mit zwölf Führungskräften durchgeführt, was eine gewisse Vergleichbarkeit gewährleistet. Diese wurden transkribiert und auf Basis der qualitativen Sozialforschung ausgewertet (Mayring, 2016).

Die Analyse der Resultate auf Grundlage des theoretischen Wissens ermöglichte die Auswahl wesentlicher Faktoren für ein zukunftsgerichtetes strategisches Talent Management. Daraus wurden Handlungsempfehlungen für das Unternehmen abgeleitet.

Ergebnisse / Interpretation

Eine wichtige Voraussetzung für ein zukunftsgerichtetes strategisches Talentmanagement ist die Wahl eines passenden integrativen Talent-Management-Modells, welches auf die zukünftig benötigten Kompetenzen ausgerichtet ist. Weitere relevante Faktoren sind ein funktionsübergreifender Austausch von und über Talente, ein zielgruppengerechtes Employer Branding sowie die Berücksichtigung von Diversität und Inklusion in allen Talent-Management-Prozessen. Die Grundlage für ein erfolgreiches strategisches Talent Management ist die Verankerung eines gemeinsamen Talentverständnisses und aller Talent-Management-Prozesse im Unternehmen. Strategisches Talent Management muss im Unternehmen konsequent gelebt werden, um es erfolgreich und nachhaltig zu etablieren. Die Ergebnisse aus der Empirie decken sich weitgehend mit den aus dem theoretischen Teil gewonnenen Erkenntnissen. Der Bedarf an grösserer Agilität in den Talent-Management-Prozessen wurde in der Untersuchung hingegen nicht bestätigt.

Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

Basierend auf den relevanten Faktoren aus der Empirie wurden konkrete Handlungsempfehlungen formuliert. Um den langfristigen Erfolg des Unternehmens sicherzustellen, ist ein zukunftsgerichtetes strategisches Talent Management zentral. Unternehmen sollten aktuelle Trends im strategischen Talent Management kennen und sorgfältig evaluieren. Es geht schlussendlich um den Best-Fit und ganz konkret um die konsequente Umsetzung getroffener Massnahmen. Entsprechend müssen strategischen Talent-Management-Prozesse top-down gelebt und in der Geschäftsagenda priorisiert werden. Nur so können sie in die DNA des Unternehmens übergehen.