



STRIM® Forum “Branding & Recruiting”

Fokus auf Lernende

Talent Analytics

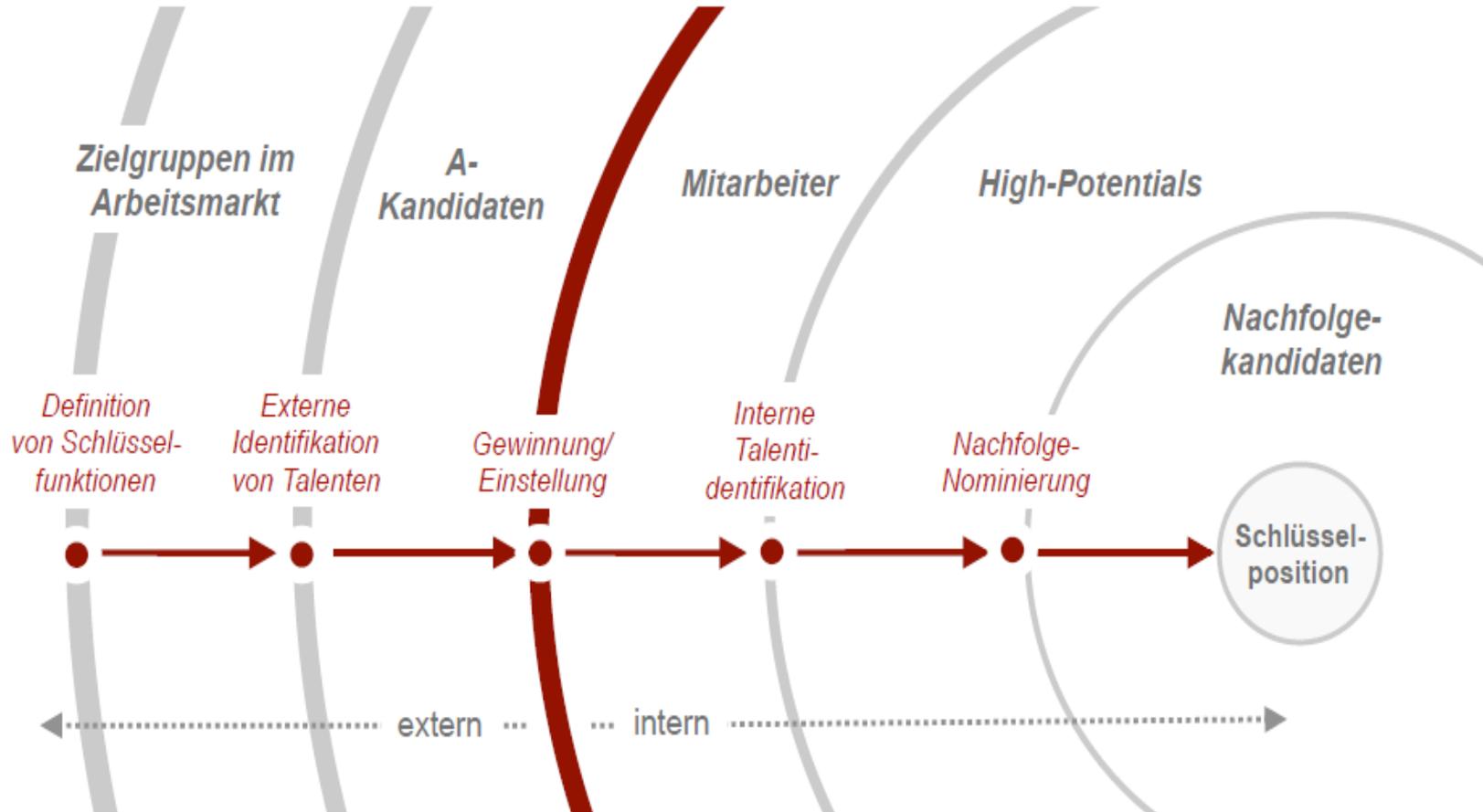
Zürich, 23. Mai 2013

Talent Analytics

Definition (1/2)

- ▶ Unter Talent Analytics verstehen wir eine hochwertige Analyse hinsichtlich Effektivität, Effizienz, Qualität und Risiko in Bezug auf die Identifizierung, die Förderung und die Bindung von Talenten
- ▶ Ein Talent zeichnet sich im Wesentlichen durch folgende Merkmale aus:
 - ▶ Entwicklungspotenzial,
 - ▶ Bisherige Leistung (soweit möglich),
 - ▶ Leistungsmotivation,
 - ▶ Sozialkompetenz, und
 - ▶ Lernbereitschaft.
- ▶ Talent Analytics dient v.a.
 - ▶ der Schaffung von Transparenz,
 - ▶ der kontinuierlichen Verbesserung relevanter Prozesse,
 - ▶ der Wissensgenerierung (z.B. hinsichtlich Kompetenzen und Wirkzusammenhängen),
 - ▶ der Personalentwicklung (durch gezielte Förderung),
 - ▶ der Stellenbesetzung (durch systematische und verbesserte Nachfolgeplanung), sowie
 - ▶ der Sprachfähigkeit gegenüber Geschäftsführung und Führungskräften.

Talent Analytics
Definition (2/2)



Talent Analytics

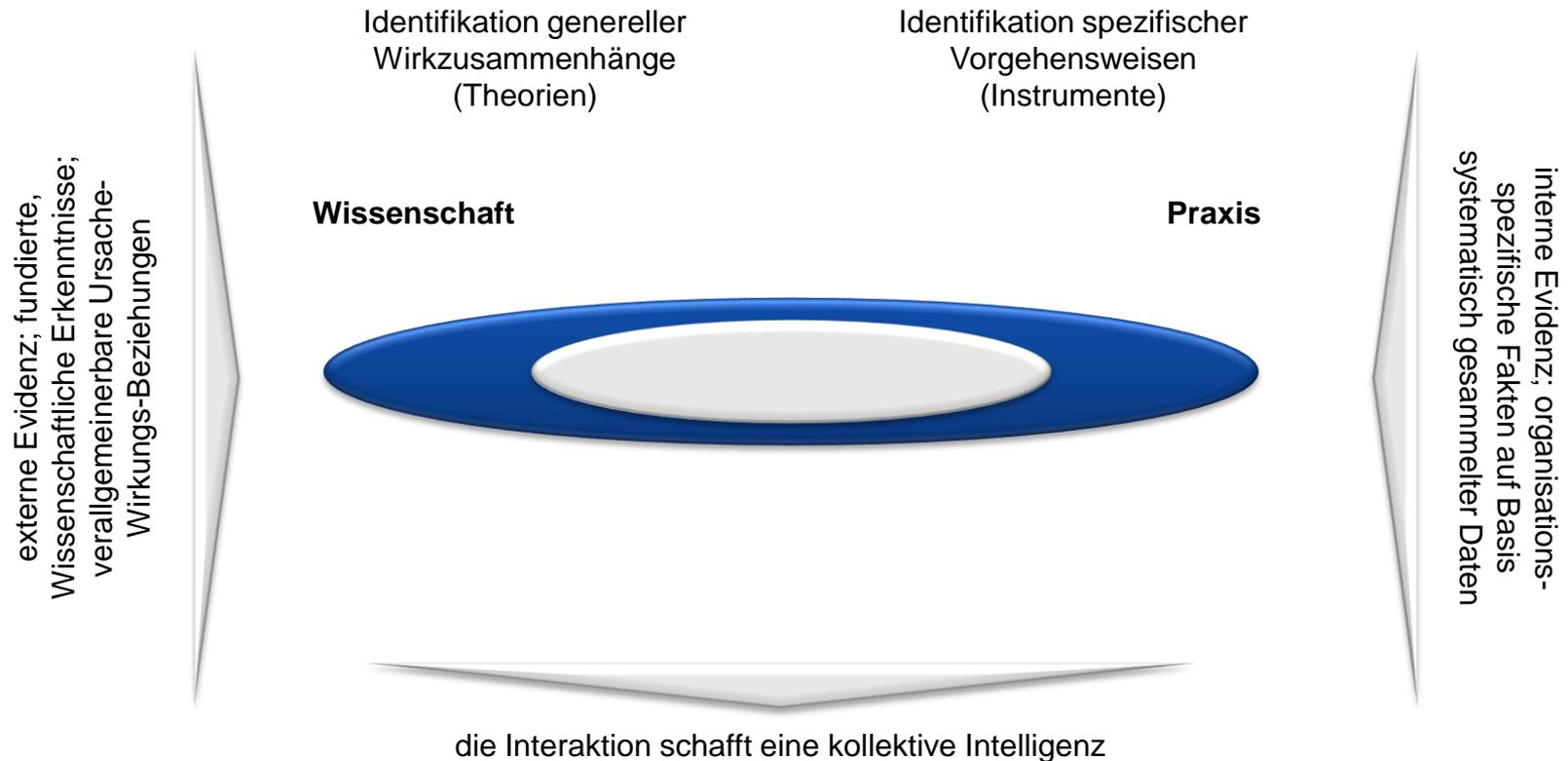
Einführung: Talente richtig analysieren

- ▶ Konkrete Ergebnisse (www.harvardbusinessmanager.de; 15.3.2011, Davenport, Harris, Shapiro)
 - ▶ Starbucks: Anstieg des Mitarbeiterengagements
 - ▶ AT&T, Google: Fähigkeit, Initiative zu ergreifen, ist besserer Prädiktor für herausragende Leistung als brillanter Schulabschluss
 - ▶ AC Mailand: biomedizinische Forschungsabteilung, um die Gesundheit und Fitness der Spieler zu messen und Entscheidungen über Verträge zu treffen
 - ▶ Cognizant: Blogger sind engagierter und zufriedener als andere Mitarbeiter und erbringen durchschnittlich eine 10 Prozent höhere Leistung.

Talent Analytics

Einführung: Evidenz-basiertes Management

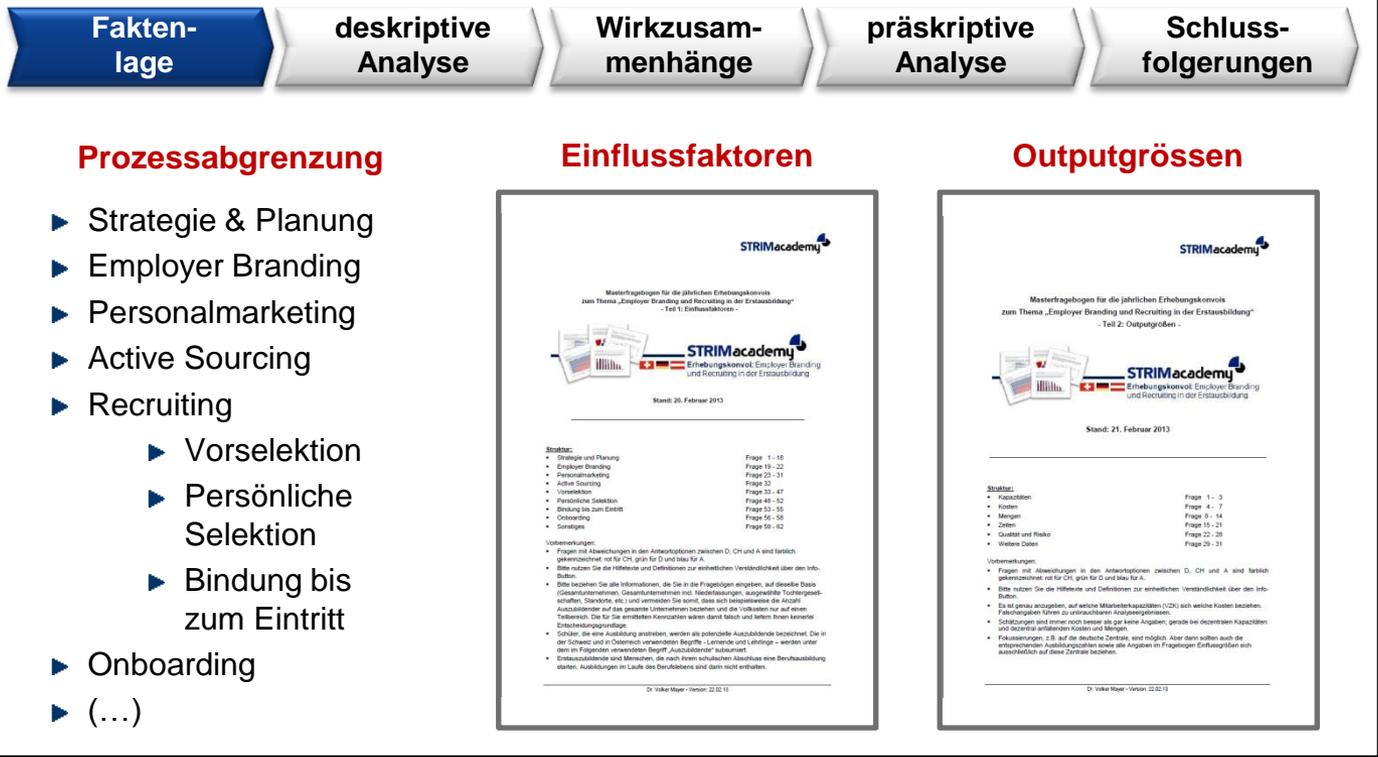
„Talent Analytics geht bei uns, der STRIM®, einher mit einem evidenz-basierten Handeln.“



Talent Analytics

Phase 1: Faktenlage

- ▶ In Verbindung mit Einflussfaktoren können die erhobenen Daten und Kennzahlen (Outputgrößen) entlang vorab festgelegter Prozesse sinnvoll analysiert und wertvoll aufbereitet werden.



Talent Analytics

Phase 2: deskriptive Analyse

- ▶ Interne und externe strategische Analysen bilden die Grundlage für eine richtige Positionierung des Unternehmens bzw. einzelner Unternehmensbereiche.
- ▶ Zum Kern zählen: Zielgruppen-, Wettbewerbs-, Kernkompetenz- und SWOT-Analyse (vgl. Folie 15).

Faktenlage

deskriptive Analyse

Wirkzusammenhänge

präskriptive Analyse

Schlussfolgerungen

Leistungskatalog / Kalkulationsmodell

Item-Nr.	Item-Beschreibung	Item-1	Item-2	Item-3	Item-4	Item-5	Item-6	Item-7	Item-8	Item-9	Item-10
1
2

Item-Nr.	Item-Beschreibung	Item-1	Item-2	Item-3	Item-4	Item-5	Item-6	Item-7	Item-8	Item-9	Item-10
1
2

Smart, Smartphone, Schnupperlehre – Wege zum Erfolg!

Dr. Volker Mayer, Prof. Dr. Urs E. Gattiker, Christiane Mayer

Diese Studie präsentiert neueste Erkenntnisse zu den Themen Berufsvorbereitung, Arbeitgeberattraktivität sowie Marketing- und Rekrutingsituation – insbesondere die Einbindung sozialer Netzwerke.

Die Untersuchung in der DACH-Region ist in mehrfacher Hinsicht einzigartig und vermittelt ein modernes Bild der aktuellen Situation einerseits sowie der bevorstehenden Herausforderungen andererseits.

Für Lehrbetriebe bietet die Studie wichtige Erkenntnisse, welche dabei helfen, die Rekrutierungsprozesse zu verbessern und spezifischer auf die Zielgruppe auszurichten. Für Schüler und Lehrer zeigt die Studie auf, wie Chancen junger Menschen bei der Lehrstellenuche verbessert werden können.

Sponsor der Studie:

Zielgruppe: Schüler, Studierende
 Mithrasstrasse 22
 CH-8132 Binz
 Tel.: +41 (0)43 3600 550
 www.strimgroup.com

Zitiervorschlag:
 Mayer, Volker; Gattiker, Urs E.; Mayer, Christiane (Jan 2013).
 Name der Studie, Name der Studie, Name und Zürich: STRIMgroup
 Aus: ABUT XX, Monat, Jahr von <http://www.strimgroup.com>

Talent Analytics

Phase 2: deskriptive Analyse

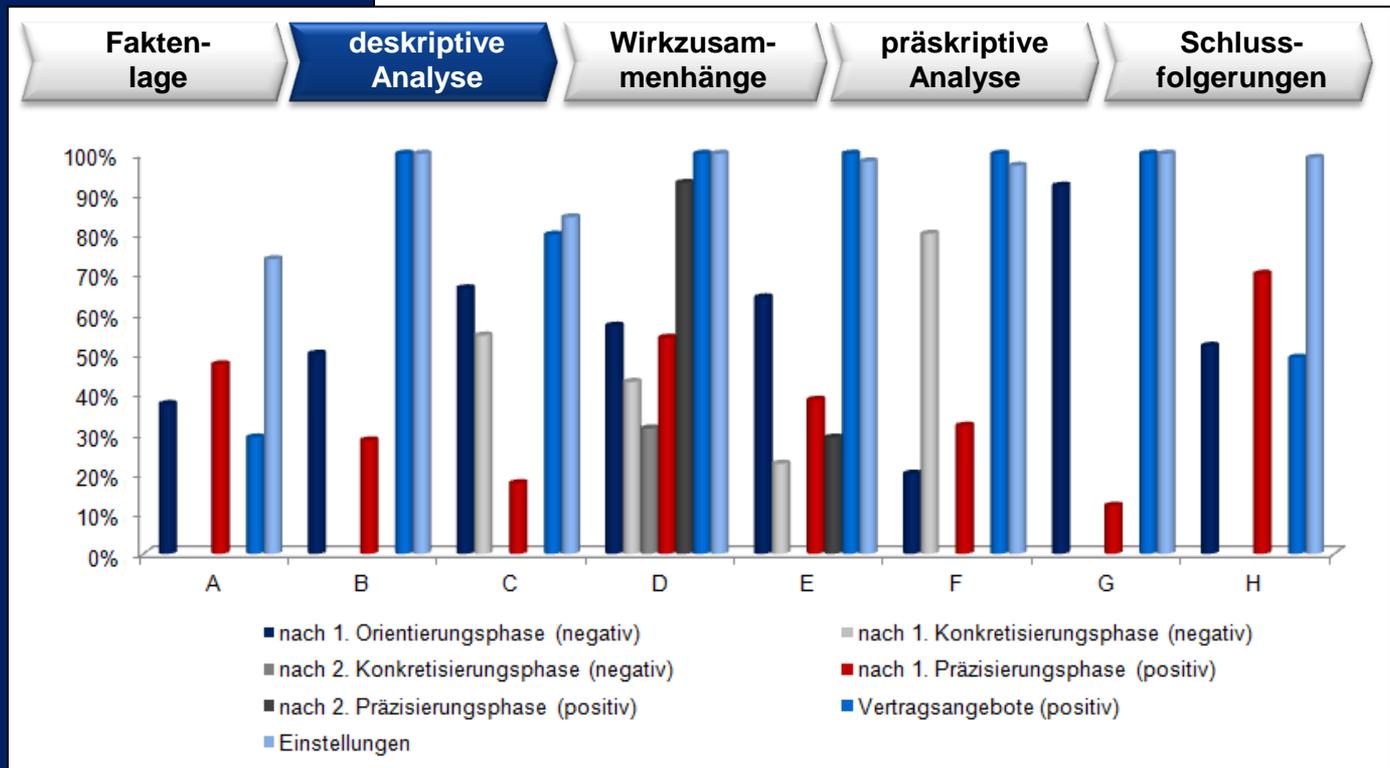
- ▶ Beispiel 1: Erwartungshaltungen aus Sicht der Jugendlichen und der Lehrbetriebe; durch Zusammenfügung von Antworten aus der Unternehmensbefragung 2013 und der Schülerbefragung 2013.



Talent Analytics

Phase 2: deskriptive Analyse

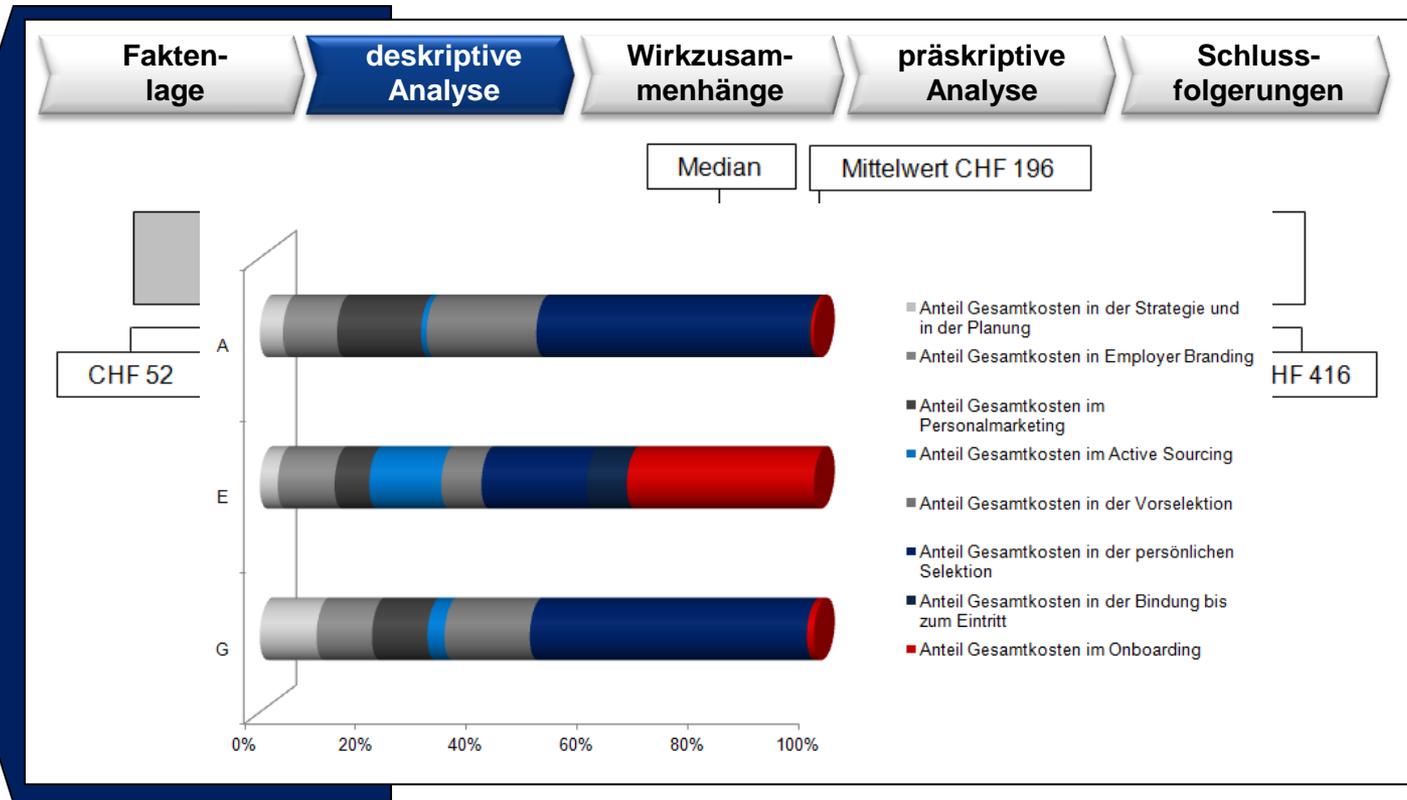
- ▶ Beispiel 2: Analyse von Auswahlverfahren – entlang des OKP Modells, unterschieden in Negativ- und Positivselektion – im Rahmen des Selektionsprozesses.



Talent Analytics

Phase 2: deskriptive Analyse

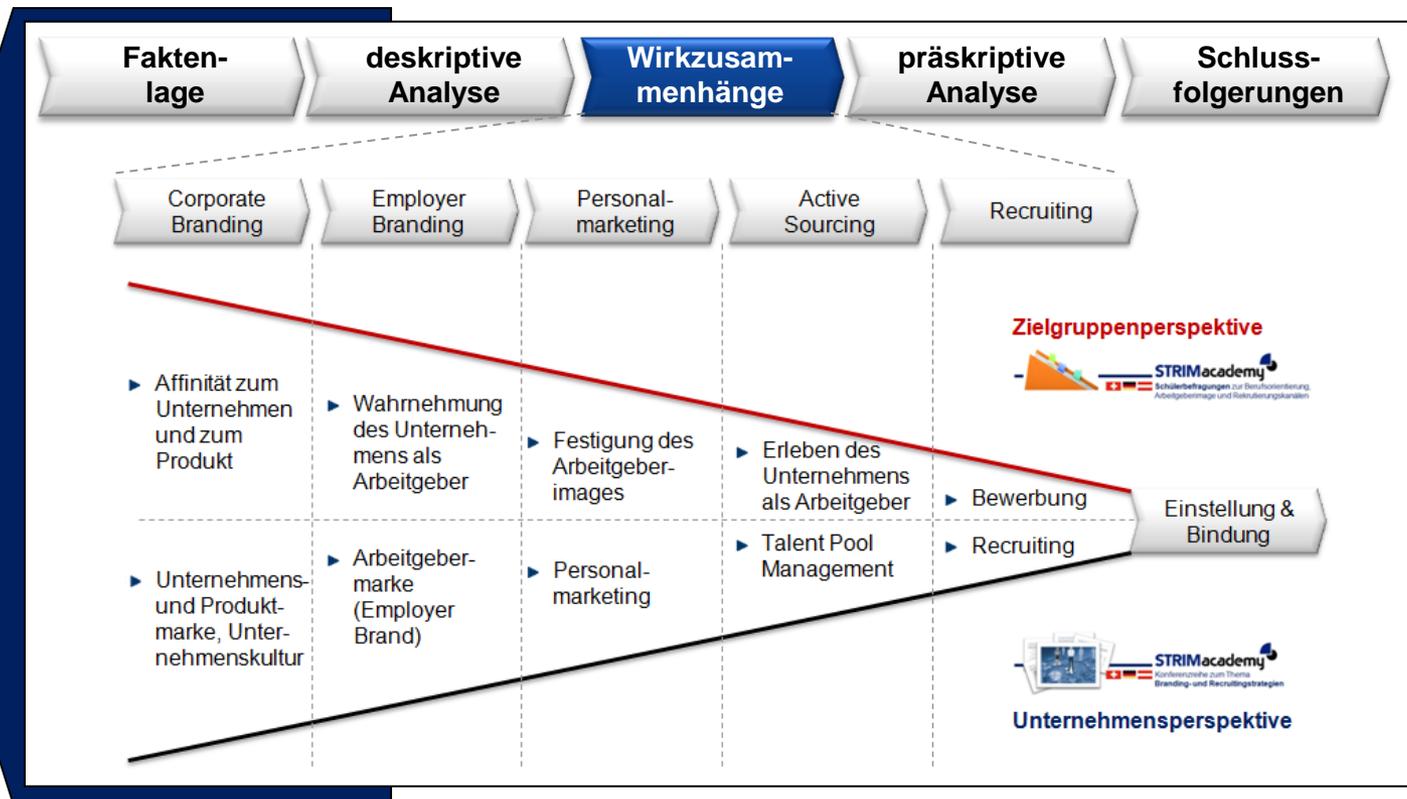
- ▶ Beispiel 3: Gesamtkosten pro Bewerbung, sowie Aufschlüsselung der Kosten nach Teilprozess.



Talent Analytics

Phase 3: Analyse von Wirkzusammenhängen

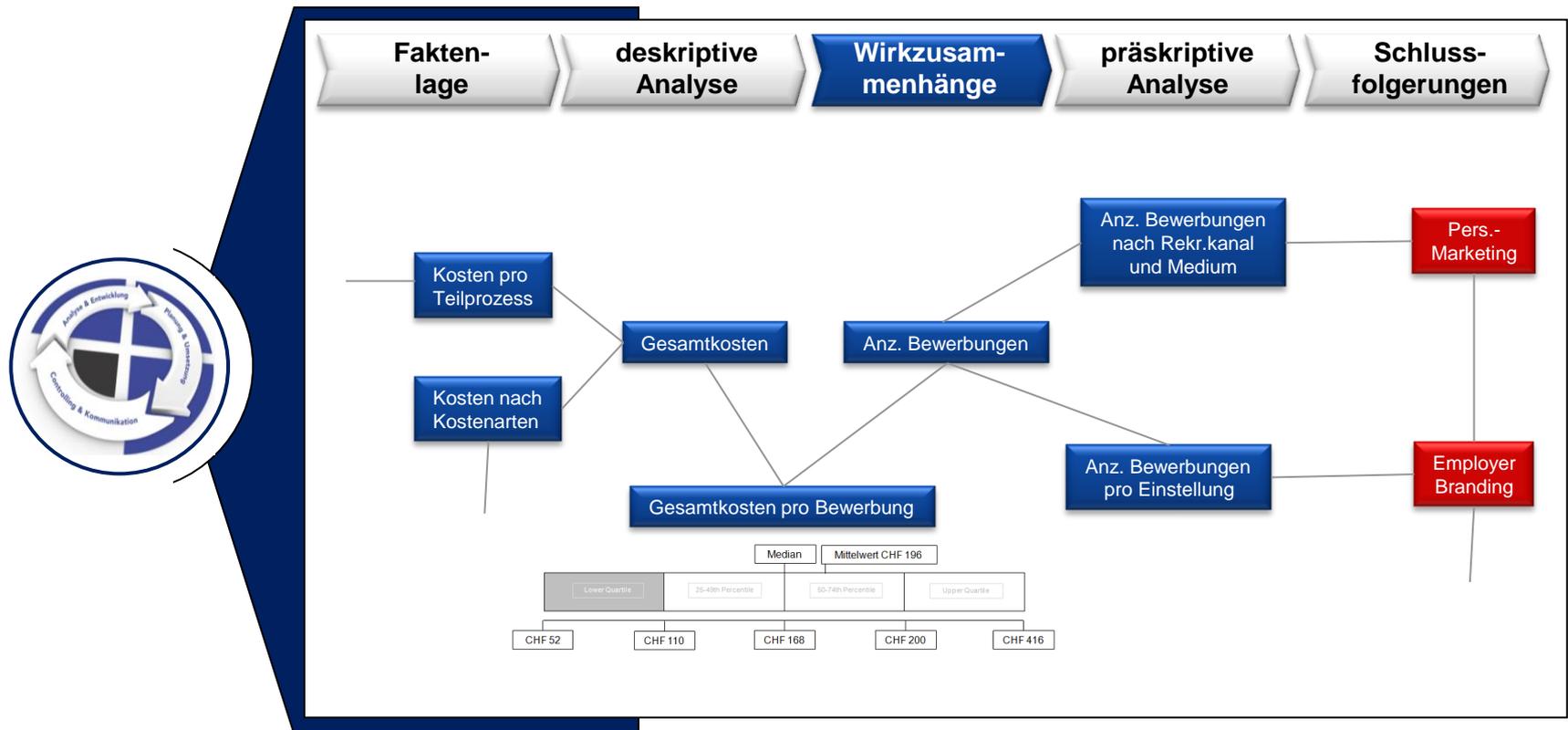
- Die ermittelten Kennzahlen und Indikatoren werden – häufig in Verbindung mit Benchmarkdaten – detailliert (statistisch) untersucht, um Auswirkungen einzelner Aktivitäten zu erkennen.



Talent Analytics

Phase 3: Analyse von Wirkzusammenhängen

- Das untere Beispiel „Gesamtkosten pro Bewerbung“ (lagging indicator) zeigt skizzenhaft, wie durch einen geschickten Mix an Rekrutierungskanälen sowie Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung (leading indicators) die Anzahl grundsätzlich geeigneter Bewerber gesteigert werden kann.



Talent Analytics

Phase 4: präskriptive Analyse

- ▶ Auf Basis ermittelter Wirkzusammenhänge gewinnen Prognosen und Szenarien an Bedeutung. Dadurch werden z.B. mögliche Engpässe frühzeitig erkannt und durch rechtzeitige Planung wenigstens gemildert.



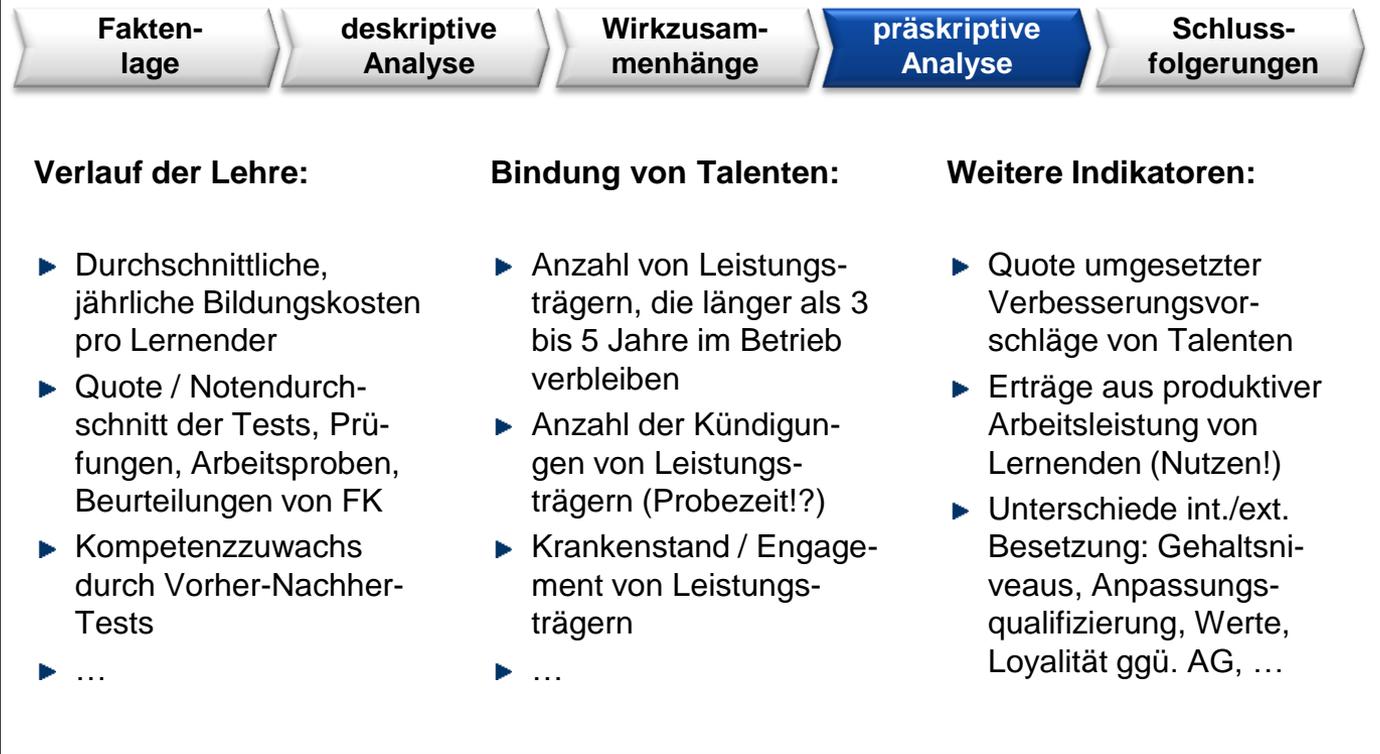
1	3		4	
	Kategorie 2	Kategorie 3	Kategorie 4	Kategorie 5
	1	2		
	Beiträge zum Wissenszuwachs	Beiträge zum Aufbau eines Geschäftsmodells	Beiträge zur Bearbeitung strategischer Problemstellungen	Beiträge zu unverzichtb. Maximen und Prinzipien erfolgreichen unternehm. Handelns („Warums“)
				Beiträge zur Diagnose strategischer und organisatorischer Defizite
1.1	X			X
1.2		X	X	
1.3				X
1.4				X
1.5		X	X	
1.6				X
1.7			X	
1.8				X
1.9		X		
1.10	X			
1.11	X			
1.12	X			
1.13				X
2.1	X		X	
2.2		X		
2.3		X		
2.4			X	

2	Beschreibung von Situationen	Erkennen und Beschreiben von Optionen	Strukturierung (auch z.B. Segmentierung / Differenzierung)	Problemidentifikation / Problemformulierung	Problemlösung / Lösung einer Aufgabe	Erkennen von Widersprüchen / str. Aktionen	Herstellung von Zusammenhängen	Statistische Aussagen
1.1			X					X
1.2	X	X		X				
1.3								X
1.4								X
1.5		X						X
1.6				X				
1.7		X	X			X		
1.8		X						
1.9			X			X		
1.10	X	X	X				X	
1.11	X	X	X				X	
1.12	X	X	X				X	
1.13	X					X		
2.1				X				
2.2		X					X	
2.3				X		X		
2.4		X		X				
2.5		X						
2.6	X					X		X
2.7		X	X					

Talent Analytics

Phase 4: präskriptive Analyse

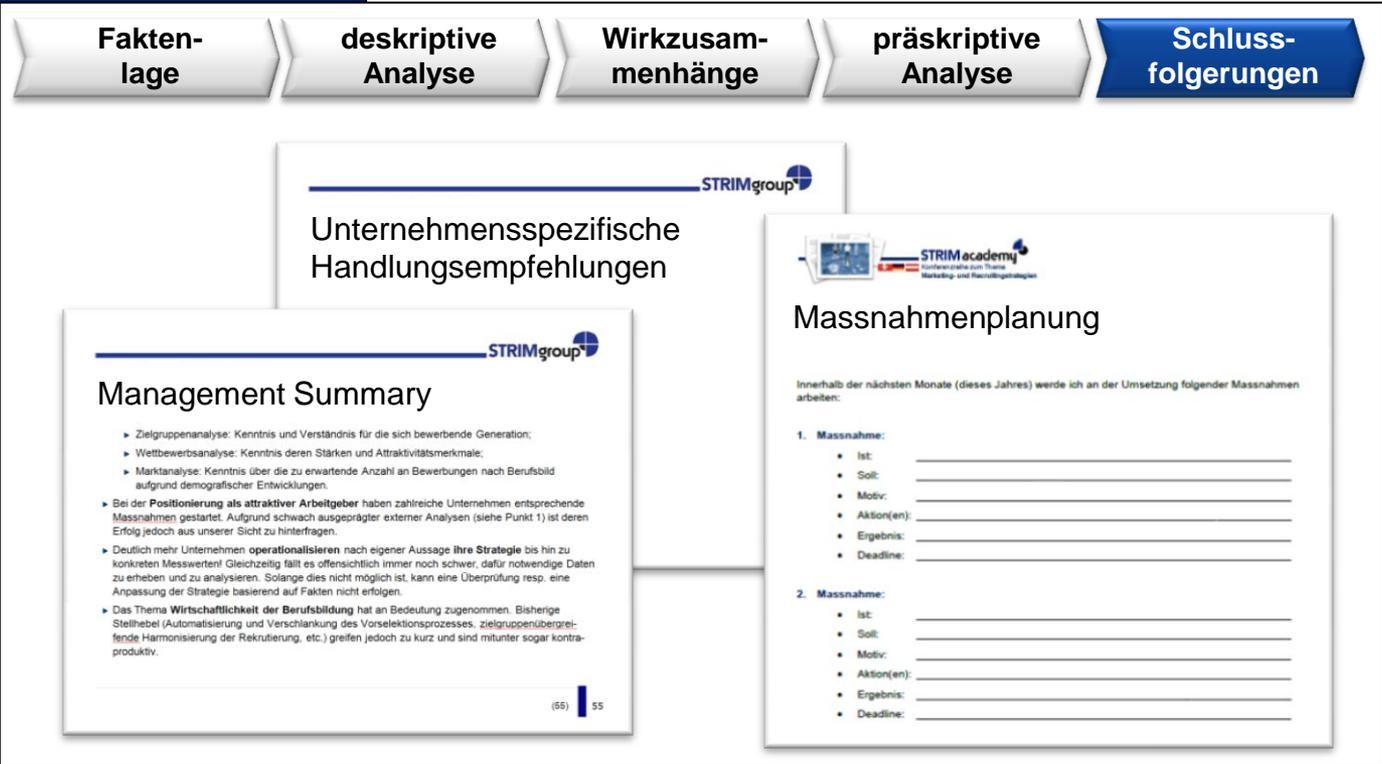
- ▶ In der präskriptiven Analytik spielen wenige, dafür steuerungsrelevante Kennzahlen eine Rolle; diese dienen zur Überprüfung strategie-gerichteter Messgrößen.



Talent Analytics

Phase 5: Schlussfolgerungen

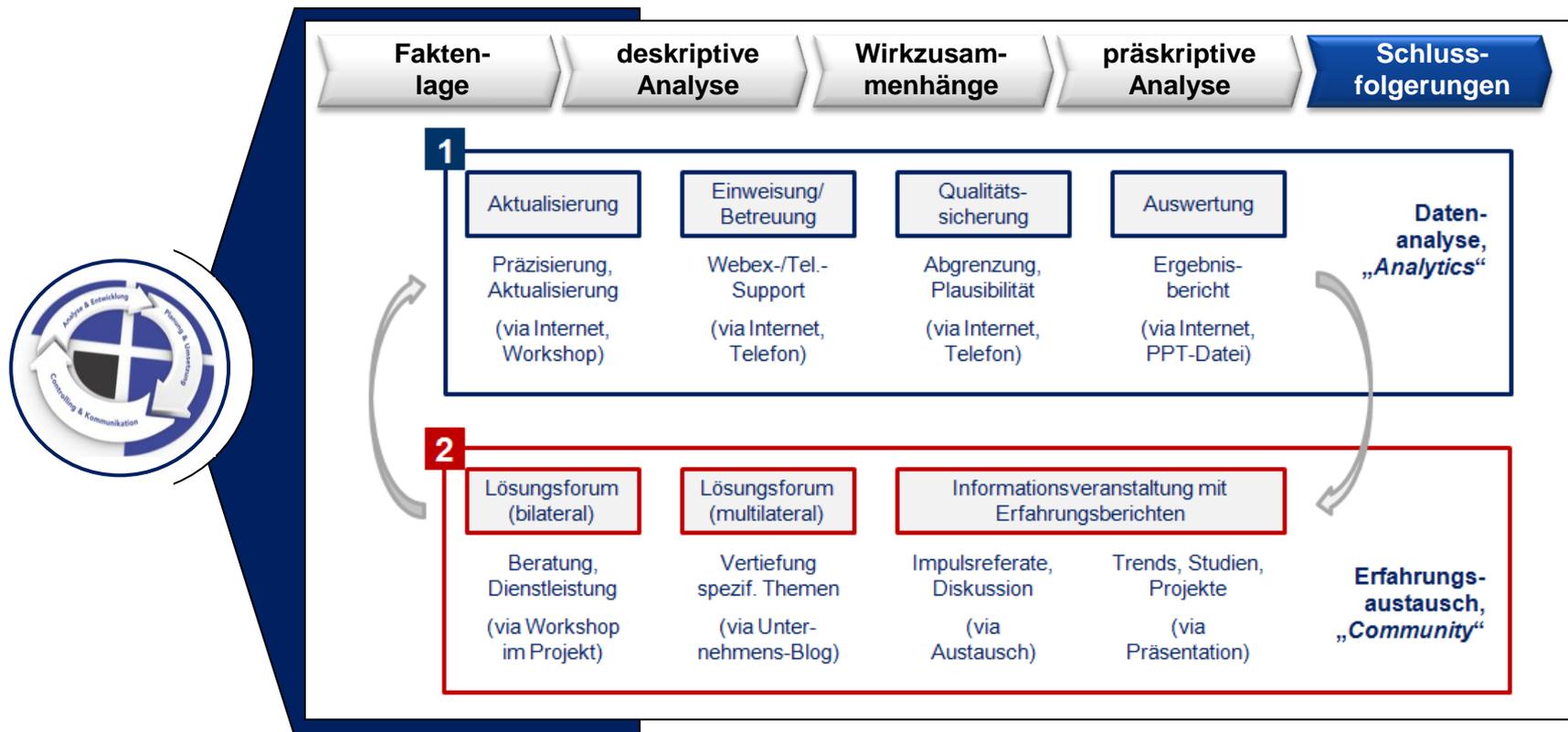
- ▶ Auf Basis der Management Summary sowie unternehmensspezifischer Handlungsempfehlungen werden Massnahmen geplant (inkl. prognostizierter Outputgrößen), die ca. 12 oder 24 Monate später überprüft werden.



Talent Analytics

Phase 5: Schlussfolgerungen

- ▶ Talent Analytics ist darauf angelegt, einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu institutionalisieren und damit die Ansprache, die Gewinnung und die Bindung von Talenten ständig weiter zu verbessern.



Ihr Ansprechpartner



Gütschstrasse 22
CH-8122 Binz (Zürich)

Telefon: +41 (0)43 366 05 58
volker.mayer@strimgroup.com



845 Third Avenue
New York, NY 10022-6600

Telefon: +1 410 433 660 558
volker.mayer@conference-board.org