

Strategisches Talent Management – Vorlage zum Talent Mapping

Die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter zu evaluieren und Personalentwicklungspläne zu erstellen, welche auf die Langzeitstrategie Ihres Unternehmens ausgerichtet sind, ist entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg Ihrer Firma. Diese Vorlage dient Ihnen dazu (zusammen mit der Umfrage zu sprachlichen und kulturellen Fertigkeiten), Defizite in den Bereichen der Kommunikation und der interkulturellen Fähigkeiten aufzuzeichnen und zu verstehen, wie sich diese intern entwickeln.

	Heute	In 1 Jahr	In 3 Jahren	In 5 Jahren
	Ergänzen Sie die 3 wichtigsten Unternehmensziele dieses Geschäftsjahres	Ergänzen Sie hier die wichtigsten Ziele des nächsten Geschäftsjahres	Ergänzen Sie hier die wichtigsten Ziele der nächsten drei Geschäftsjahre	Ergänzen Sie hier die wichtigsten Ziele der nächsten fünf Geschäftsjahre
	Unternehmensziel 1	Unternehmensziel 1	Unternehmensziel 1	Unternehmensziel 1
	Unternehmensziel 2	Unternehmensziel 2	Unternehmensziel 2	Unternehmensziel 2
	Unternehmensziel 3	Unternehmensziel 3	Unternehmensziel 3	Unternehmensziel 3
Operative Standorte	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Ihre Firma momentan tätig ist	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Ihre Firma plant, in den nächsten 12 Monaten tätig zu sein	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Ihre Firma plant, in den nächsten 3 Jahren tätig zu sein	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Ihre Firma plant, in den nächsten 5 Jahren tätig zu sein
Kundenstandorte	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in den Sie momentan Kunden bedienen/akquirieren	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Sie planen, in den nächsten 12 Monaten Kunden zu bedienen/akquirieren	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Sie planen, in den nächsten 3 Jahren Kunden zu bedienen/akquirieren	Führen Sie hier alle Märkte/Länder auf, in denen Sie planen, in den nächsten 5 Jahren Kunden zu bedienen/akquirieren

	Heute	In 1 Jahr	In 3 Jahren	In 5 Jahren
Strategisches Talent Management Welche Kompetenzen braucht Ihre Firma, um den langfristigen Erfolg zu sichern?	1. Erfassen Sie die Daten von Frage 2 der <i>Umfrage zu sprachlichen und kulturellen Fertigkeiten</i> 2. Daten nach Geschäftseinheit/ Standort gliedern, welche in Frage 10 der Umfrage angegeben wurde	1. Nehmen Sie die Angaben unter <i>Heute</i> als Basis 2. Passen Sie die Angaben/Daten gemäß der Veränderungen nach folgenden Kriterien an: Unternehmensziele, Operative Standorte, Kundenstandorte	1. Nehmen Sie die Angaben unter <i>In 1 Jahr</i> als Basis 2. Passen Sie die Angaben/Daten gemäß der Veränderungen nach folgenden Kriterien an: Unternehmensziele, Operative Standorte, Kundenstandorte	1. Nehmen Sie die Angaben unter <i>In 3 Jahren</i> als Basis 2. Passen Sie die Angaben/Daten gemäß der Veränderungen nach folgenden Kriterien an: Unternehmensziele, Operative Standorte, Kundenstandorte
	Sprachlernbedarf: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden kommunikativen Kompetenzen in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit:	Sprachlernbedarf: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden kommunikativen Kompetenzen in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit:	Sprachlernbedarf: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden kommunikativen Kompetenzen in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit:	Sprachlernbedarf: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden kommunikativen Kompetenzen in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit:
	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%
	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%
	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%
	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%
	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%
	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%
	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%
	Daten nach Geschäftseinheit /Standort gliedern, welche in Frage 10 der Umfrage angegeben wurden Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden interkulturellen Kompetenzen – pro Geschäftseinheit:	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden interkulturellen Kompetenzen – pro Geschäftseinheit:	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden interkulturellen Kompetenzen – pro Geschäftseinheit:	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit ungenügenden interkulturellen Kompetenzen – pro Geschäftseinheit:
	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%
	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%
	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%
	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%
	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%
• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	
• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	

	Heute	In 1 Jahr	In 3 Jahren	In 5 Jahren
Strategisches Talent Management - Kernkompetenz Welche Fähigkeiten und Kompetenzen besitzt Ihre Belegschaft bereits?	Füllen Sie diesen Abschnitt gemäß der Umfrage-Angaben von Fragen 2 & 6 aus der <i>Umfrage für sprachliche und kulturelle Fertigkeiten</i> aus	1. Nehmen Sie die Angaben unter <i>Heute</i> als Basis 2. Ziehen Sie Ihre durchschnittliche Personalfuktuation ab 3. Addieren Sie die Zahl, die Sie durch Talentakquise erwarten	1. Nehmen Sie die Angaben unter <i>In 1 Jahr</i> als Basis 2. Ziehen Sie Ihre durchschnittliche Personalfuktuation ab 3. Addieren Sie die Zahl, die Sie durch Talentakquise erwarten.	1. Nehmen Sie die Angaben unter <i>In 3 Jahren</i> als Basis 2. Ziehen Sie Ihre durchschnittliche Personalfuktuation ab 3. Addieren Sie die Zahl, die Sie durch Talentakquise erwarten
	Sprachkompetenz: %-Anteil der Belegschaft, welcher angibt, genügend kommunikative Kompetenz in Fremdsprachen zu besitzen – pro Geschäftseinheit	Sprachkompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit genügend kommunikativer Kompetenz in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit	Sprachkompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit genügend kommunikativer Kompetenz in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit	Sprachkompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit genügend kommunikativer Kompetenz in Fremdsprachen – pro Geschäftseinheit
	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%
	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%
	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%
	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%
	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%
	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%
	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%
	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft, welcher angibt, genügend interkulturelle Kompetenz zu besitzen – pro Geschäftseinheit	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit genügend interkultureller Kompetenz – pro Geschäftseinheit	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit genügend interkultureller Kompetenz – pro Geschäftseinheit	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft mit genügend interkultureller Kompetenz – pro Geschäftseinheit
	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%
	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%
	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%
	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%
	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%
• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	
• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	

	Heute	In 1 Jahr	In 3 Jahren	In 5 Jahren
Strategisches Talent Management – Kompetenzdefizite und Trainingsbedarfe Die Diskrepanz zwischen den Kompetenzen, welche Ihr Unternehmen benötigt und denen, welche Ihre Belegschaft besitzt	1. Nehmen Sie die Daten/Angaben der Bedarfsermittlung als Basis	1. Nehmen Sie die Daten/Angaben der Bedarfsermittlung als Basis	1. Nehmen Sie die Daten/Angaben der Bedarfsermittlung als Basis	1. Nehmen Sie die Daten/Angaben der Bedarfsermittlung als Basis
	2. Kompetenzdefizit Sprachen: Ziehen Sie die Daten/Angaben der Kernkompetenz-Kalkulation ab. %-Anteil der Belegschaft, welcher Sprachtraining benötigt – pro Geschäftseinheit:	2. Kompetenzdefizit Sprachen: Ziehen Sie die Daten/Angaben der Kernkompetenz-Kalkulation ab. %-Anteil der Belegschaft, welcher Sprachtraining benötigen wird – pro Geschäftseinheit:	2. Kompetenzdefizit Sprachen: Ziehen Sie die Daten/Angaben der Kernkompetenz-Kalkulation ab. %-Anteil der Belegschaft, welcher Sprachtraining benötigen wird – pro Geschäftseinheit:	2. Kompetenzdefizit Sprachen: Ziehen Sie die Daten/Angaben der Kernkompetenz-Kalkulation ab. %-Anteil der Belegschaft, welcher Sprachtraining benötigen wird – pro Geschäftseinheit:
	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%
	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%
	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%
	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%
	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%
	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%
	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%
	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft, welcher interkulturelles Training benötigt – pro Geschäftseinheit:	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft, welcher interkulturelles Training benötigen wird – pro Geschäftseinheit:	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft, welcher interkulturelles Training benötigen wird – pro Geschäftseinheit:	Interkulturelle Kompetenz: %-Anteil der Belegschaft, welcher interkulturelles Training benötigen wird – pro Geschäftseinheit:
	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%	• Geschäftseinheit 1:_%
	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%	• Geschäftseinheit 2:_%
	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%	• Geschäftseinheit 3:_%
	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%	• Geschäftseinheit 4:_%
	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%	• Geschäftseinheit 5:_%
• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	• Geschäftseinheit 6:_%	
• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	• Geschäftseinheit 7:_%	

	Heute	In 1 Jahr	In 3 Jahren	In 5 Jahren
<p>Fremdsprachen, die entscheidend sind</p> <p><i>Sprachen, die als Schlüsselkompetenzen entwickelt werden müssen.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Füllen Sie diesen Abschnitt gemäß der Umfrage-Angaben von Frage 3 aus (meist genannte Antworten) 2. Leiten Sie zusätzlich benötigte Sprachen von Kundenstandorte und Operative Standorte (siehe oben) ab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nehmen Sie die Liste der benötigten Sprachen unter Heute als Basis 2. Fügen Sie zusätzlich benötigte Sprachen hinzu, abgeleitet von neuen Kundenstandorten und operativen Standorten (Märkte/Länder) – siehe oben 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nehmen Sie die Liste der benötigten Sprachen unter In 1 Jahr als Basis 2. Fügen Sie zusätzlich benötigte Sprachen hinzu, abgeleitet von neuen Kundenstandorten und operativen Standorten (Märkte/Länder) – siehe oben. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nehmen Sie die Liste der benötigten Sprachen unter In 3 Jahren als Basis 2. Fügen Sie zusätzlich benötigte Sprachen hinzu, abgeleitet von neuen Kundenstandorten und operativen Standorten (Märkte/Länder) – siehe oben
<p>Schwerpunkte für interkulturelle Kompetenzen</p> <p>Welche kulturellen Aspekte/Länder müssen priorisiert werden</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Füllen Sie diesen Abschnitt gemäß der Umfrage-Angaben von Frage 8 aus (meist genannte Antworten) 2. Leiten Sie zusätzlich benötigte interkulturelle Kompetenzen von Kundenstandorte und Operative Standorte (siehe oben) ab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nehmen Sie die Liste der benötigten interkulturellen Kompetenzen unter Heute als Basis 2. Fügen Sie zusätzlich benötigte interkulturelle Kompetenzen hinzu, abgeleitet von neuen Kundenstandorten und operativen Standorten (Märkte/Länder) – siehe oben 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nehmen Sie die Liste von benötigten interkulturellen Kompetenzen unter In 1 Jahr als Basis 2. Fügen Sie zusätzlich benötigte interkulturelle Kompetenzen hinzu, abgeleitet von neuen Kundenstandorten und operativen Standorten (Märkte/Länder) – siehe oben 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nehmen Sie die Liste von benötigten interkulturellen Kompetenzen unter In 3 Jahren als Basis 2. Fügen Sie zusätzlich benötigte interkulturelle Kompetenzen hinzu, abgeleitet von neuen Kundenstandorten und operativen Standorten (Märkte/Länder) – siehe oben

	Heute	In 1 Jahr	In 3 Jahren	In 5 Jahren
Empfehlungen <i>Entscheidende Maßnahmen, welche implementiert werden müssen, um die Kompetenzdefizite zu reduzieren und den Unternehmenserfolg sicherzustellen</i>	Erläutern Sie hier Ihre empfohlenen Maßnahmen, um die heute bestehenden interkulturellen Kompetenz- und Kommunikationsdefizite zu reduzieren (z.B. Fremdsprachentraining, Mentoring-Programme, etc.)	Erläutern Sie hier Ihre empfohlenen Maßnahmen, um die in den nächsten 12 Monaten erwarteten interkulturellen Kompetenz- und Kommunikationsdefizite zu reduzieren (z.B. Fremdsprachentraining, Mentoring-Programme, etc.)	Erläutern Sie hier Ihre empfohlenen Maßnahmen, um die in den nächsten 3 Jahren erwarteten interkulturellen Kompetenz- und Kommunikationsdefizite zu reduzieren (z.B. Fremdsprachentraining, Mentoring-Programme, etc.)	Erläutern Sie hier Ihre empfohlenen Maßnahmen, um die in den nächsten 5 Jahren erwarteten interkulturellen Kompetenz- und Kommunikationsdefizite zu reduzieren (z.B. Fremdsprachentraining, Mentoring-Programme, etc.)