

Band 14

**Schriftenreihe der Northern Business School
zur angewandten Wissenschaft**

Denise Baumann

War for Talents
**Internes Headhunting
als Talentsuche in den eigenen Reihen**

herausgegeben von Marco Becker

Baumann, Denise: War for Talents. Internes Headhunting als Talentsuche in den eigenen Reihen, Hamburg, Diplomica Verlag 2020

Buch-ISBN: 978-3-96146-728-0

PDF-eBook-ISBN: 978-3-96146-228-5

Druck/Herstellung: Diplomica Verlag, Hamburg, 2020

Covermotiv: Pixabay.com

Schriftenreihe der Northern Business School zur angewandten Wissenschaft: Band 14

herausgegeben von:

Prof. Dr. Marco Becker

NBS Northern Business School

University of Applied Sciences

Holstenhofweg 62

22043 Hamburg

www.nbs.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Bedey Media GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag, Imprint der Bedey Media GmbH

Hermannstal 119k, 22119 Hamburg

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2020

Printed in Germany

Zur Schriftenreihe

Liebe Leserinnen und Leser,

Fragen zur Forschung und zur Lehre können wahrlich viele und mannigfaltigen Charakters sein. Zudem spiegeln sie alle das besondere Interesse an einem Themengebiet. Dieses allein reicht jedoch nicht aus – es muss auch die Bereitschaft zum fachlichen und inhaltlichen Diskurs vorhanden sein, zeichnet er „Wissenschaft“ – in jeder Hinsicht – aus. Eben dafür hat es sich die NBS Northern Business School – University of Applied Sciences auch zur Aufgabe gemacht, ein passendes Forum für Lehrende und Studierende zu schaffen, in dem gezeigt werden kann, wie und wo Forschung – in Projekten und herausragenden Abschlussarbeiten – realisiert werden kann.

So sind die Ergebnisse und Studien, die im Hause zusammengetragen werden, doch die „Visitenkarte“ für die Hochschule, die Lehrenden und Lernenden gleichermaßen. Dies ist immer wieder zu würdigen und herauszustellen. Entsprechend symbolisiert die Schriftenreihe den engen Kontakt zwischen den Hochschullehrern wie auch den Studierenden, der das Studieren, die Lehre und eben auch das Publizieren von gemeinsam erarbeiteten Erkenntnissen ausmacht. Dabei ist wesentlich, dass der Praxisbezug im eigenen Arbeiten mit gegeben ist – unabhängig von der Fachdisziplin.

Mit jedem neuen Band wird ein wenig mehr das Profil der Hochschule geschärft und die Inhalte von Forschung und Lehre nach außen getragen. So ist zu wünschen, dass die Reihe viele Leser in den Fach-Communities wie auch in der interessierten Öffentlichkeit finden wird und vorangegangene Forschungsfragen immer wieder zu neuen Projekten und Ideen für weitere Publikationen inspirieren werden.

Prof. Dr.-Ing. Uwe Här, Rektor

Hamburg, Februar 2020

Vorwort des Herausgebers dieses Bandes

Die NBS Northern Business School – University of Applied Sciences wurde im Jahr 2007 auf Initiative einiger Unternehmer aus der Metropolregion Hamburg gegründet. Neben der exzellenten akademischen Ausbildung von Studierenden in den Bachelor- und Master-Studiengängen zur Betriebswirtschaftslehre sowie in den beiden Bachelor-Studiengängen Soziale Arbeit und Sicherheitsmanagement hat sich die NBS das Ziel gesetzt, einen konstruktiven Dialog zwischen Theorie und Praxis zu etablieren. Es erfolgt dabei ein enger Austausch zwischen den Angehörigen der Hochschule auf der einen sowie Vertretern sowohl der öffentlichen als auch der privaten Wirtschaft auf der anderen Seite.

Mit ihrer Schriftenreihe bietet die NBS ihren herausragenden Studierenden die Gelegenheit, die im Zuge ihrer Abschlussarbeiten gewonnenen empirischen Ergebnisse sowie aktuelle und innovative Konzepte einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Auf diese Weise soll eine akademische Diskussion über aktuelle Themen zwischen Theorie und Praxis initiiert werden. Zusätzlich trägt die Schriftenreihe der NBS maßgeblich zur Verzahnung sowohl zur Privatwirtschaft als auch in den öffentlichen Sektor bei.

Der Mangel an gut qualifizierten Führungskräften ist in der Bundespolitik Deutschland mittlerweile allgegenwärtig. Insbesondere bei den Nachwuchsführungskräften ist in den letzten fünf bis zehn Jahren ein regelrechter ›War for Talents‹ ausgebrochen. Dieser resultiert zum einen daraus, dass aufgrund des demografischen Wandels bzw. der sogenannten geburtenschwachen Jahrgänge deutlich weniger (hoch-)qualifizierte Nachwuchskräfte für aktuell erstmalig oder neu zu besetzende Führungspositionen vorhanden sind. Zum anderen hat sich der Anspruch der Vertreterinnen und Vertreter der so genannten Generation Y im Vergleich zu den Vorgängergenerationen (›Generation der Babyboomer‹ und später ›Generation Golf‹) grundlegend geändert. Die Themen Karriere und Karriereplanung spielen

bei den meisten Vertreterinnen und Vertretern der Generation Y keine zentrale Rolle mehr. Sie optimieren oftmals ihre Work-Life-Balance und erwarten, dass sich das Arbeitsumfeld ihren (neuartigen) Anforderungen anpasst. Unter diesen Rahmenbedingungen gestaltet sich die Akquisition von neuen Führungskräften folglich als relativ schwierig.

Denise Baumann untersucht mit dieser Arbeit die Möglichkeiten des internen Headhunting, also die Talentsuche bzw. die Besetzung von Führungspositionen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die bereits für das Unternehmen tätig sind. Hierbei stehen neben der langfristigen Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere die Weiterbildung und vor allem die Weiterqualifizierung im Vordergrund.

Als Basis für die weiteren Untersuchungen stellt Frau Denise Baumann zunächst die theoretischen Grundlagen zum Headhunting dar und untersucht die typischen Beweggründe sowohl für das Headhunting an sich als auch für das innerbetriebliche Talentmanagement. Aufbauend auf diesen Grundüberlegungen stellt Frau Baumann zunächst das Grundprinzip des internen Headhunting vor und untersucht das 4-Phasen-Modell des internen Headhunting. Abschließend werden sowohl die Chancen, aber auch die Nachteile des internen Headhunting betrachtet.

Ziel der NBS Schriftenreihe ist es, den vielfach regen und häufig fruchtbaren Dialog zwischen Hochschule und Praxis um eine weitere Facette zu bereichern. Als Herausgeber dieses Bandes der NBS Schriftenreihe freue ich mich, die herausragende Leistung von Denise Baumann mit dieser Veröffentlichung würdig honorieren zu können.

Hamburg, im Februar 2020

Prof. Dr. Marco Becker

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	13
Abkürzungsverzeichnis.....	13
1 Einleitung	15
1.1 Problemstellung und Zielsetzung	15
1.2 Gang der Untersuchung.....	17
2 Theoretische Grundlagen.....	19
2.1 Headhunting.....	19
2.1.1 Definition Headhunting.....	19
2.1.2 Ziele des Headhuntings	20
2.2 Talent Management	21
2.2.1 Definition Talent	21
2.2.2 Definition Talent Management	22
2.2.3 Ziele des Talent Management	23
3 Beweggründe für Headhunting.....	25
3.1 Fachkräftemangel in Unternehmen	25
3.2 Potenziale und Kompetenzen von Führungskräften.....	26
3.3 Personalsuchstrategien	27
3.3.1 Möglichkeiten der Personalbeschaffung	27
3.3.2 Externes Headhunting	29
3.3.3 Internes Headhunting	31

4	Beweggründe für Talent Management	33
4.1	Demographische Entwicklung.....	33
4.2	Arbeitsmarkt und Wissenstransfer	35
4.3	Employability	37
4.4	Maßnahmen zur Förderung von Talenten	39
4.4.1	Employer Branding	39
4.4.2	Förderprogramme und Talent Pools.....	41
4.4.3	Duale Studiengänge.....	43
4.4.4	Trainee Programme	43
5	Internes Headhunting und das 4-Phasen-Modell	47
5.1	Vorgehensweise.....	47
5.2	Von der Unternehmens- zur Personalstrategie.....	48
5.2.1	Festlegung der Ziele	48
5.2.2	Planungsphase	50
5.2.3	Analysephase.....	51
5.2.4	Umsetzungsphase	52
5.3	Führungspotentiale entdecken und identifizieren	52
5.3.1	Erstellung von Anforderungsprofilen	52
5.3.2	Entdeckung der Talente.....	54
5.3.3	Identifikation der Potentiale	58
5.4	Führungspotentiale entwickeln.....	60
5.4.1	Organisation und Entwicklung.....	60
5.4.2	Programme zur Nachwuchsförderung.....	61
5.5	Mitarbeiterpotentiale binden	65
6	Nachteile und Chancen von internem Headhunting	71
6.1	Nachteile von internem Headhunting.....	71
6.2	Chancen von internem Headhunting	72

7 Schlussbetrachtung	75
7.1 Zusammenfassung	75
7.2 Fazit	76
7.3 Ausblick.....	78
Literaturverzeichnis.....	81