

	Seite
Literaturverzeichnis.....	II
Abbildungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis	IV
1 Der Wettbewerb um Talente als Herausforderung für das Personalmarketing ..	1
1.1 Engpassfaktor High Potentials	1
1.2 Personalmarketing erlangt zunehmende Bedeutung.....	4
1.3 Zielsetzung und Bezugsrahmen der Untersuchung.....	6
2 Analyse der Arbeitgeberanforderungen von High Potentials.....	8
2.1 Design und Sample der Studie.....	8
2.2 Kennzeichnung der Anforderungen von High Potentials an Arbeitgeber ...	9
2.3 Einfluss persönlicher Werthaltungen auf das Anforderungsprofil	13
2.4 Einfluss der Studienfachrichtung auf das Anforderungsprofil.....	16
2.5 Einfluss der Mobilitätsbereitschaft auf die Arbeitgeberanforderungen	18
2.6 Soziodemographische Einflussfaktoren	20
2.7 Bildung und Beschreibung von Anforderungssegmenten.....	21
2.8 Zwischenfazit.....	28
3 Anforderungen von Personalentscheidern an High Potentials	30
3.1 Design und Sample der Untersuchung.....	30
3.2 Relevanz des Talentewettbewerbs aus Sicht der Personalentscheider ...	31
3.3 Anforderungen von Unternehmen an High Potentials	33
3.4 Anforderungen von High Potentials an Unternehmen aus Sicht der Personalentscheider.....	34
3.5 Einschätzung zu Auswegen aus dem Wettbewerb um Talente.....	37
3.6 Zwischenfazit.....	39
4 Implikationen für das Personalmarketing.....	40
Literaturverzeichnis.....	IV
Fragebogen der High Potential Untersuchung.....	VI
Fragebogen der Personalentscheiderbefragung.....	XIII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Demographische Entwicklung in ausgewählten Industrienationen von 1970 bis 2020 in der Altersgruppe der 35 bis 44jährigen	1
Abbildung 2:	Entwicklung der Schulabgänger in Deutschland	3
Abbildung 3:	Elemente des internen und externen Personalmarketing.....	5
Abbildung 4:	Instrumente des Personalmarketing-Mix	6
Abbildung 5:	Bezugsrahmen der Untersuchung	7
Abbildung 6:	Soziodemographische Zusammensetzung der High Potentials Stichprobe.....	9
Abbildung 7:	Überblick über Anforderungen an den idealen Arbeitgeber	10
Abbildung 8	Arbeitgeberanforderungen in Abhängigkeit der Studienfachrichtung.....	17
Abbildung 9:	Bildung von High Potential Segmenten nach Arbeitgeberanforderungen	21
Abbildung 10:	Charakterisierung der Segmente auf Basis der clusterbildenden Variablen	22
Abbildung 11:	Fach- und Führungskräftemangel in deutschen Unternehmen	32
Abbildung 12:	Unterschiede im Anforderungsprofil an Fach- und Führungskräfte	34
Abbildung 13:	Kriterienvergleich zwischen High Potentials und Personalentscheidern.....	36
Abbildung 14:	Einschätzungen zur Greencard-Aktion	38
Abbildung 15	GAP Modell des Personalmarketing.....	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übergeordnete Kategorien der Arbeitgeberanforderungen	12
Tabelle 2:	Darstellung von übergeordneten Wertefaktoren.....	14
Tabelle 3:	Korrelation von Wertefaktoren und Arbeitgeberanforderungen.....	15
Tabelle 4:	Segmentspezifische Ausprägungen der grundsätzlichen Mobilitäts- bereitschaft.....	26
Tabelle 5:	Segmentspezifische Verteilung nach Studienfachrichtungen	27
Tabelle 6:	Überblick über die Größe der befragten Unternehmen.....	30
Tabelle 7:	Überblick über die Standortanzahl der befragten Unternehmen.....	31