

Brauchen wir andere Führungskräfte?

02.03.2009, 13:38 | Werbung, Consulting, Marktforschung

Pressemitteilung von: *barfknecht & company*



Die letzten Monate haben den Menschen klargemacht, wie eng sie mit den Unternehmen verflochten und von dem Erfolg der Unternehmen abhängig sind. Gleichzeitig sind die Unternehmen auch abhängig von den Menschen. Sei es als Konsument, sei es als Mitarbeiter.

Jetzt, wo viele namhafte Unternehmen in Schieflage geraten, sind es wiederum die Menschen, die durch den Misserfolg des Unternehmens ihre Arbeitsplätze verlieren. Aber es sind auch Menschen, die letztlich zum Misserfolg beigetragen haben und jetzt zu einem Erfolg beitragen müssen. Es werden Führungskräfte auf allen Unternehmensebenen gebraucht, um die Krise zu bewältigen.

Jetzt wird der Ruf nach Talenten laut, die früher für einen Aufstieg eher hinderlich als förderlich waren. Die begnadeten Selbstdarsteller sollen jetzt einem Manager-Typus weichen, der mindestens das Geschäft des Unternehmens kennen muss und der darüber hinaus die Eigenschaften mitbringt, die für eine erfolgreiche Führungsarbeit benötigt werden. Aber welche Eigenschaften werden benötigt?

Für jede Führungskraft ergeben sich Handlungsfelder, die je nach Führungsebene mehr oder weniger ausgeprägt sind. Je nach dem ob es sich um strategisches oder Operations-Management handelt. Diese Handlungsfelder sind:

- Führung
- Strategie und Politik
- Mitarbeiter
- Partnerschaften und Ressourcen

- Prozesse

Diese Handlungsfelder führen dann zu den angestrebten Ergebnissen in den Bereichen:

- Kunden
- Mitarbeiter
- Gesellschaft
- Unternehmen

Handlungsfelder und Ergebnisfelder sind in jedem Unternehmen vorhanden, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht als solche zu erkennen sind. Man kann sich eine Unternehmung aus Prozessen bestehend vorstellen, wobei ein Prozess an den anderen anschließt. Dies bedeutet, dass das Ergebnis eines Prozesses als Auslöser des nächsten Prozesses dient. Deshalb ist die Fähigkeit einer Führungskraft, Prozesse innerhalb des Handlungsfeldes in einer angegebenen Zeit zu dem geplanten Ergebnis zu führen, außerordentlich wichtig. Die Ergebnisse werden zum Beispiel als Anweisungen an die Mitarbeiter weitergegeben und von diesen umgesetzt. Eine Fehleinschätzung führt dann zur Vervielfältigung des Fehlers. Aus den beschriebenen Handlungsfelder ergeben sich abhängig von der Unternehmensebene Aufgabenstellungen, die für die benötigten Eigenschaften oder Merkmale ausschlaggebend sind.

Das Manager-Magazin 03/2009 titelte „Kajo trifft Obama“ und meinte dabei wahrscheinlich einen Sanierer mit Charisma. Dies wird der Aufgabenstellung und den dazu herangezogenen Personen nicht gerecht. Es muss das interne und externe Auswahlverfahren für Führungs- und Top-Führungskräfte auf den Prüfstand gestellt werden. Ein Auswahlverfahren, welches zumindest bei den Top-Kräften in der letzten Zeit versagt hat, weil Auftreten und die richtigen Kontakte wichtiger waren als nachweisliches Können. Auch das kann in verschiedenen Artikeln des vorgenannten Magazins nachgelesen werden.

Es geht vielmehr darum, die Führungsaufgabe die in einer speziellen Unternehmung benötigt wird, möglichst genau zu beschreiben, um dann die am besten geeignete Person innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu finden.

Das Verhalten von Menschen hängt von der Person und seiner Umwelt ab. Im Falle einer Führungskraft letztlich von der Führungskraft und dem Unternehmen. Dies ist jedoch nur ein Teil der Umwelt, denn die Führungskraft hat eine eigene Lebensplanung, die auch mit in das Verhalten und damit in die Leistungsfähigkeit hineinspielt. Dies ist bei der Auswahl der Führungskraft zu beachten.

Deshalb kann ein Messverfahren, welches die Eignung/Performanz feststellen will, nicht nur aus quantitativen Daten (nomothetisch) bestehen, sondern auch aus qualitativen Aussagen (idiografisch). Dadurch kann die Person als einzigartiges Individuum erfasst und anderen Individuen gegenübergestellt werden.

Aus diesem Ansatz heraus, haben wir darauf verzichtet, ein Standardverfahren bei einem Management Audit zu entwickeln. Es kommen nur solche wissenschaftliche Verfahren zum Einsatz, die zur Lösung des zuvor von uns mit dem Kunden erarbeiteten Problems beitragen können. Jedes quantitative Verfahren (Test, Fragebogen) wird durch ein qualitative Ver-fahren (Interview) ergänzt. Dadurch wird gewährleistet, dass der Einmaligkeit von Person und Umwelt Rechnung getragen wird. Das Ergebnis ist die wahrscheinliche Leistungsfähigkeit der Führungskraft in diesem bestimmten Unternehmen. Der Vorteil für beide, Führungskraft und Unternehmen ist, dass fachliche Kompetenz und Lebensentwurf der Führungskraft mit den Erwartungen (Aufgabenstellung) des Unternehmens in einem subjektiven, professionellen Lebensraum zusammenführt und so das Führungsverhalten und damit die Leistungsfähigkeit prognostiziert werden kann.

Damit ist auch die eingangs gestellte Frage beantwortet. Wir brauchen keine neuen Führungskräfte, sondern müssen die bereits innerhalb und auch außerhalb der Unternehmen vorhandenen und geeigneten durch die richtigen Auswahlverfahren auf die richtige Position bringen. Damit erübrigt sich auch die Frage „Kajo oder Obama“. Es werden die am besten Geeigneten benötigt.

Portrait

Erfolgreiche Personalauswahl unterscheidet mittelmäßige Firmen von den Champions.
Wir helfen unseren Kunden, die besten verfügbaren Experten und Führungspersönlichkeiten für eine Aufgabe zu gewinnen und sich damit zugleich den entscheidenden Vorteil im Wettbewerb zu sichern.

Vision

Informationen und Wissen sind zu einer entscheidenden Determinante menschlicher Arbeit geworden. Dabei explodieren Informationen und Wissen durch neue Forschungsfelder und Tätigkeitsgebiete und durch die Vertiefung von Wissen in immer enger gefassten Spezialbereichen.

Damit rückt die Wissensarbeit und insbesondere die Erhaltung und Steigerung der Leistungsfähigkeit der Wissensarbeiter in den Mittelpunkt. Der Mensch steht als "Produzent, Anbieter, Träger, Übermittler, Anwender und Konsument von Informationen" im Mittelpunkt.

Mission

Wir beschäftigen uns schon seit mehr als 25 Jahren mit dem optimalen Einsatz von Wissensarbeitern und sind Spezialisten im Finden und Qualifizieren von Experten.

Unsere Aufgabe ist es, unseren Kunden für jede Aufgabenstellung die am besten geeignete Person zu vermitteln.

Unser Ziel ist es, eine perfekte Maßarbeit abzuliefern.

Deshalb ist unsere Dienstleistung genau auf die Aufgabenstellung unserer Kunden abgestimmt.

News-ID: 286848 • Views: 86 (Stand: 24.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/286848/Brauchen-wir-andere-Fuehrungskraefte.html>