



upgrade 

.....
human resources

Denn Menschen schaffen den Erfolg

Zahlen, Daten, Fakten:

München, im Juli 2005

Managementqualität verantwortlich für
Unternehmenswachstum

„Qualität des Managements unmittelbar verantwortlich für Unternehmenswachstum“

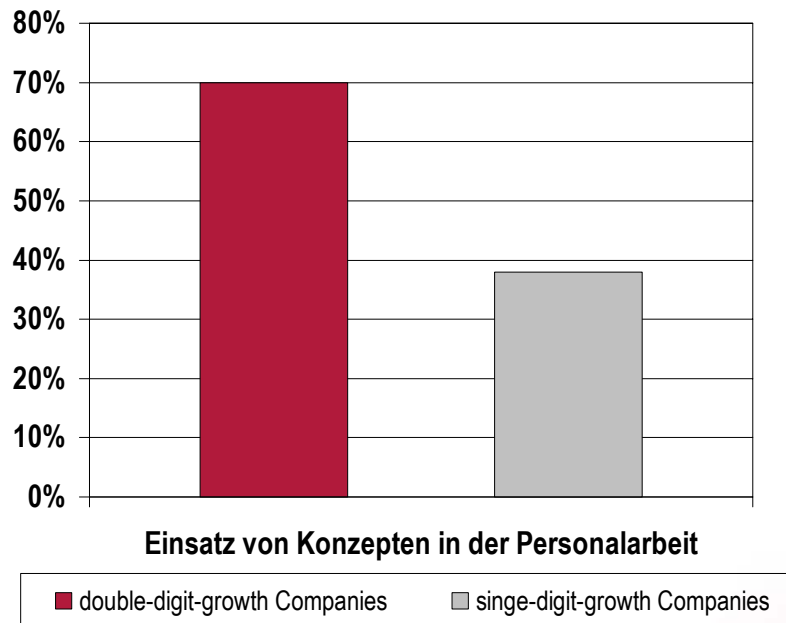
Dies ermittelt die branchenübergreifende Studie von Hewitt (2004), an der sich 320 US-amerikanische Unternehmen beteiligten. Gegenstand der Untersuchung war die Qualität der Führungskräfteentwicklung in „double-digit-growth“-Companies (zweistellige Wachstumsraten) sowie in „single-digit-growth“-Companies (einstellige Wachstumsraten).

Fazit der Studie

Die Führungskompetenz des Managements steht in direktem Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg.

„Double-digit-growth“-Companies fördern die Entwicklung ihrer Führungskräfte im Vergleich stärker als „single-digit-growth“-Companies.

Erfolgreiche Firmen integrieren Maßnahmen zur Identifikation und Entwicklung von Führungskräften in ihre Unternehmensstrategie



Mehr als 70 % der Top 20 Unternehmen greifen in ihrer Personalarbeit auf detaillierte Konzepte zur Auswahl, Entwicklung und Vergütung von Führungskräften zurück.

Nur 38 % der „single-digit-growth“-Companies greifen auf diese Möglichkeiten zurück.

Quelle: Hewitt 2004

Nachhaltiges Unternehmenswachstum beginnt mit der langfristigen Kapazitätsplanung des Managements



Untersuchungen zeigen eindeutig:

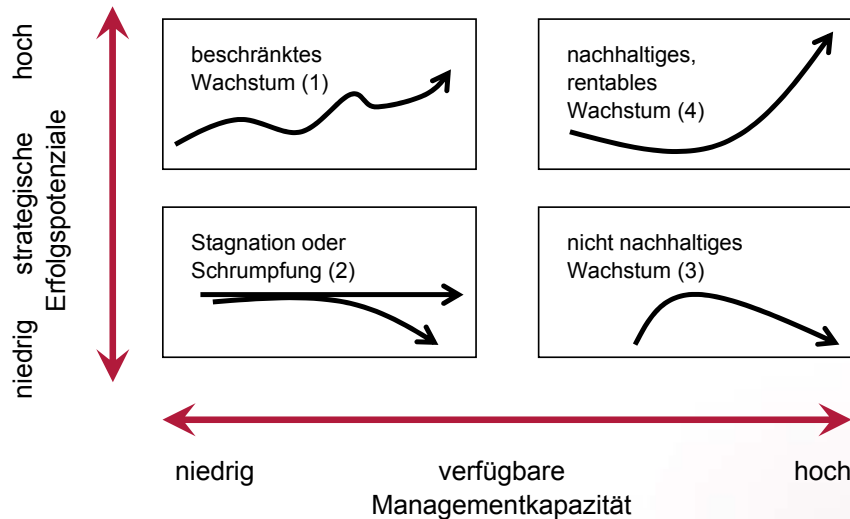
Die ausreichende Anzahl von Führungskräften (**quantitative Managementkapazität**), die über relevantes Know-how und die richtigen Erfahrungen verfügen (**qualitative Managementkapazität**), wirken in Kombination mit den strategischen Erfolgspotenzialen des Unternehmens positiv auf das Unternehmenswachstum.

Die komplette Analyse finden Sie in:
Harvard Manager, Dezember 2004, S. 67ff

Quelle: Harvard Manager 2004 /Prof. Herbert Paul, FH Mainz

Nachhaltiges, rentables Wachstum setzt die Verfügbarkeit der richtig entwickelten Managementkapazitäten voraus

Das Zusammenspiel von verfügbaren Managementkapazitäten und den strategischen Erfolgspotenzialen des Unternehmens



Nachhaltigkeit durch Führungskräfte-Entwicklung

1. großes Erfolgspotenzial, mangelnde Managementkapazitäten
2. mangelndes Erfolgspotenzial, zu wenig Managementkapazitäten
3. genügend Managementkapazitäten, zu wenig strategisches Erfolgspotenzial
4. notwendiges strategisches Erfolgspotenzial, ausreichende Managementkapazitäten

Kompetenzmodelle als entscheidender Schlüsselfaktor für die Identifizierung von High Potentials

Es ist ein Irrglaube, dass jede Führungskraft universell einsetzbar ist. Jede von ihnen verfügt über ein spezielles Erfahrungs- und Kompetenzprofil.

88 % der „double-digit-growth“-Companies setzen zur Identifikation von Potenzialträgern Kompetenzmodelle ein. Entscheidend für den Erfolg der Kompetenzmodelle ist ihre Integration in die Wirkungskette der Human-Resources-Prozesse sowie eine Abstimmung der Maßnahmen aufeinander um Reibungsverluste zu verringern bzw. zu vermeiden.

Die richtige Implementierung und Integration von Kompetenzmodellen bietet einen echten Wettbewerbsvorteil im Hinblick auf die Führungskräfteentwicklung.



Im Anschluss an das Kompetenzmodell eignet sich das 360°-Feedback besonders gut, um die Managementqualität zu erfassen

Zahlreiche **Vorteile** und Einsatzmöglichkeiten machen dieses Instrument für Unternehmen interessant:

- ▶ umfassende Leistungsbeurteilung und Analyse von Leistungsstärken/-schwächen aus verschiedenen Perspektiven
- ▶ Unterstützung der Selbstreflexion der Führungskräfte
- ▶ Ergebnisse geben konkrete Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten des Führungsverhaltens
- ▶ „Add on“ zu und Unterstützung von Personalentwicklungsprozessen (z. B. Karriereplanungen)
- ▶ Ergebnis des 360°-Feedbacks als Anknüpfungspunkt für individuelle Coachingmaßnahmen
- ▶ Analyse von eher schwer erfassbaren „Soft-Skill-Qualitäten“, wie z.B. Kommunikationsgeschick, Entscheidungsstärke, Konfliktfähigkeit aus der 360°-Perspektive
- ▶ Beteiligung aller Personengruppen des Unternehmens an Fragen zur Führungs- und Arbeitskultur
- ▶ gezielte Förderung des offenen Dialogs zwischen Führungskräften, Mitarbeitern und Kollegen

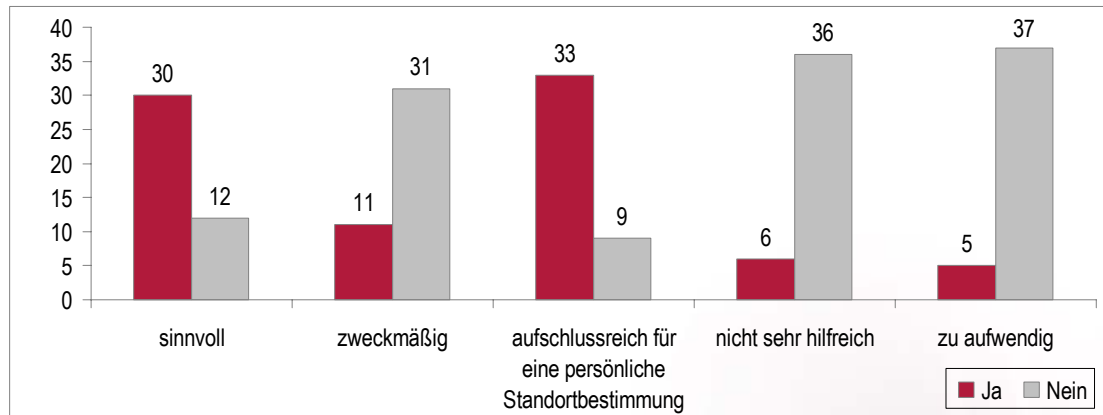
Die Idee des 360°-Feedbacks wird positiv aufgenommen

Immer mehr Unternehmen profitieren von der **Nutzenvielfalt** des 360°-Feedbacks.

Hier ein Ergebnis der von upgrade im April 2005 durchgeführten Befragung.

Die Fragestellung lautete:

„Was halten Sie selbst von der Idee des 360°-Feedback?“



Fragen zum 360°-Feedback? – Wir beantworten sie gerne!

Dr. Petra Bernatzeder


upgrade human resources GmbH
Jakob-Klar-Straße 14
80796 München

Tel_ +49 (0)89 66 59 29 70

Fax_ +49 (0)89 66 59 29 66

office@upgrade-hr.com

www.upgrade-hr.com

upgrade 

human resources