

Fit für den Job oder Nachholbedarf? Wie junge Leistungsträger von einem Einzelassessment profitieren können

Fit for the Job or Piling Up on Demand?

How Young Service Providers Can Benefit From an Individual Assessment

Sabine Joanowitsch

Themenschwerpunkt Coaching und Personalentwicklung

Zusammenfassung

Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten legen österreichische Unternehmen Wert auf Potenzialanalysen und Beurteilungen ihrer bzw. besonders neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vor allem junge, dynamische Leistungsträger sind begehrt – ihnen wird nach dem Auswahlprozedere bereits zielgerichtet die Möglichkeit gegeben, eventuelle Entwicklungsfelder zu bearbeiten und so noch fitter für den Job zu werden. Als Entscheidungshilfe werden gerne externe Beraterinnen geholt, die mit geschultem und objektivem Auge die Kandidatinnen und Kandidaten unter die Lupe nehmen. Im Folgenden wird ein Einzelassessment für eine zentrale Management- und Kontrollfunktion in einer ausländischen Tochtergesellschaft eines bekannten österreichischen Produktionsbetriebs beschrieben. Das Praxisbeispiel soll einen Einblick geben, welche Möglichkeiten in der HR-Beratung offen stehen und wie junge Führungskräfte von Eignungsdiagnostik und nachfolgenden Maßnahmen profitieren können.

Abstract

Even in the actual economical situation Austrian companies are still using potential-analysis and assessments for their staff and especially for new employees. Particularly young and dynamic high-performers are high in demand. Right after the selection process they get purposeful possibilities to improve their areas of development with the goal to improve their performance in their new job. For a better decision, some clients order external consultants with an objective and trained evaluation of the candidates. In the following article we describe an Individual Assessment of a central Management-position with controlling tasks in a foreign subsidiary of a large Austrian production company. This probably good handling shall give you an example for the benefits of HR-consulting in the assessment of young leaders and the subsequent measures.

“Why should anyone be led by you?”

Diese Frage stellen nicht nur Goffee & Jones (2006) in Ihrem Buch über authentisches Führungsverhalten, nein, jeder und jede, der bzw. die sich plötzlich in schwierigen Führungsrollen wiederfindet oder etwa eine Führungsfunktion anstrebt, sollte sich mit dieser Thematik eingehend beschäftigen.

Eine wichtige und – wie ich finde – beständige Leitlinie gibt z.B. ein gebürtiger Österreicher, der Ökonom Peter Drucker, als Erster vor: er beschreibt eine „funktionsorientierende Gesellschaft“ anhand dreier Prinzipien rund um Funktion & Status des einzelnen Managers, die darin eingebettete legitime gesellschaftliche Macht, die damit verbundenen Aufgaben, Stellung und Pflichten, welche von einem höheren Ideal, den gesellschaftlich akzeptierten Werten, geleitet werden und nur dann bestehen können (Malik, 2007; siehe auch 3.1 oder vgl. Vaclav Havel, zitiert im Kommentar von Ch. Kotanko im Kurier vom 18.07. 2009, S.2: „Die Politik stellt erhöhte Ansprüche an die Fähigkeit zur kritischen Selbstbetrachtung, an den Sinn für Maß und Demut“).

Auch aktuelle österreichische Top-Manager, die ihre Weltmarken auf stabilen Füßen halten, betonen ihre ‚konservative‘ Wertepolitik. Nur so und mit dem konsequenten Eifer, ihren beruflichen ‚Traum‘ aufgrund ihrer Interessen und Eigenmotivation zu leben, halten sie ihre Mitarbeiter-Anzahl und sind gegen die krisengeschüttelte Wirtschaft – meistens jedenfalls – immun. Dass ihnen dabei auch die soziale Verantwortung für die Belagschaft am Herzen liegt, nimmt man diesen Koryphäen tatsächlich ab.