

AUF DER SUCHE NACH POTENZIAL



FOTO: OLAF BALINUS

CHRISTOPH SEEGER
CHEFREDAKTEUR

DAS DIGITALE HEFT

Jede Ausgabe des Harvard Business Managers erscheint auch als digitale Version für Tablet, Smartphone und PC/Mac. Weitere Informationen: www.harvardbusinessmanager.de/digital



Wird ein neuer Manager gebraucht, beginnt in der Regel ein ausgefeilter Prozess. Gewünschte Kompetenzen werden formuliert, professionelle Helfer beauftragt, Kandidaten gesichtet und geprüft. Schließlich scheint der oder die Richtige gefunden: Die Führungskraft ist exzellent ausgebildet, ein eloquenter Teamplayer mit internationaler Erfahrung, ein anerkannter Experte der Branche – und nach anderthalb Jahren schon wieder draußen.

Was ist passiert? Claudio Fernández-Aráoz, Senior Advisor der Personalberatungsfirma Egon Zehnder und Buchautor, kennt diese Situation aus der täglichen Praxis. Sein Urteil: Auch wenn Headhunter und Personalabteilung hinter allen Auswahlkriterien einen Haken gemacht haben, fehlt vielen frisch eingestellten Managern eine entscheidende Fähigkeit. Sie sind nicht flexibel genug, sich auf Veränderungen in der Branche, neue Konkurrenten oder komplexere gesetzliche Rahmenbedingungen einzustellen, und scheitern an der neuen Aufgabe.

Fernández-Aráoz sagt, dass wir uns in einer neuen, der vierten Ära der Talentsuche befinden. Zwar komme es immer noch auf Leistungsfähigkeit, Intelligenz und bestimmte Kompetenzen an. Viel wichtiger sei heute aber das Potenzial der Führungskräfte. Nachgewiesene Fähigkeiten zählten weniger als das Vermögen, in einer sich schnell verändernden Umwelt neue Fähigkeiten zu erlernen. Fernández-Aráoz erklärt in unserer Titelgeschichte, wie sich die Talentsuche verändert hat, und er zeigt, wie Sie das Potenzial eines neuen Mitarbeiters einschätzen können. Warum Erfahrung überbewertet, Neugier hingegen unterschätzt wird, lesen Sie in „Talentmanagement im 21. Jahrhundert“ (ab Seite 18).

Christoph Seeger

Banking auf dem Boden der Tatsachen.



www.helaba.de

Helaba |