



ZUKUNFTSFÄHIGE FÜHRUNG: TIPPS ZUR IDENTIFIZIERUNG UND ENTWICKLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN MIT GROSSEM POTENZIAL

Während sich Unternehmen auf eine Zukunft vorbereiten, die von KI und anderen technologischen Fortschritten geprägt sein wird, sehen sie sich sowohl mit erheblichen Umbrüchen als auch mit neuen Chancen konfrontiert.

In diesem sich wandelnden Umfeld ist der Bedarf an vorausschauenden, anpassungsfähigen Führungskräften, die Veränderungen steuern, Innovationen fördern und ihre Teams inspirieren können, größer denn je.

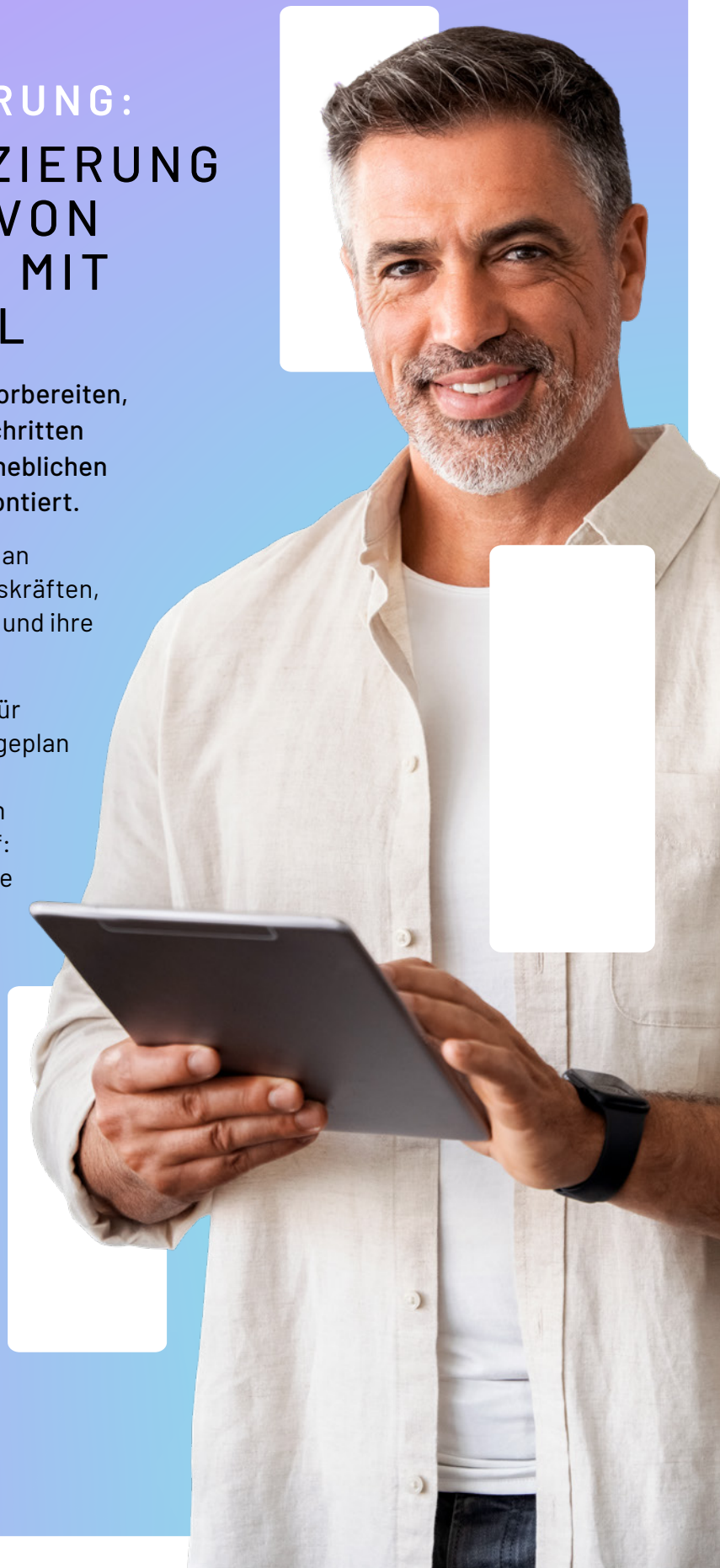
Um dieser Herausforderung zu begegnen, ist es für Unternehmen unerlässlich, einen soliden Nachfolgeplan zu erstellen, der nicht nur die Herausforderungen von heute, sondern auch die Chancen von morgen berücksichtigt. Dies wirft eine wichtige Frage auf: Wie können Unternehmen genau erkennen, welche der derzeitigen Manager und Führungskräfte das Potenzial haben, in Spitzenpositionen aufzusteigen, und wie können sie deren Bereitschaft dazu beurteilen?

Ebenso wichtig ist es, klare Strategien zur Förderung und Bindung dieser vielversprechenden Führungskräfte zu entwickeln, um sicherzustellen, dass sie die Unterstützung und Entwicklung erhalten, die sie für ihr Wachstum und ihren Erfolg benötigen.

7

INHALT:

praktische Tipps, die Ihnen helfen, vielversprechende Führungskräfte in Ihrem Unternehmen zu identifizieren, zu entwickeln und zu binden



**SIEBEN
PRAKTISCHE TIPPS
DIE IHNEN HELFEN,
VIELVERSPRECHENDE
FÜHRUNGSKRÄFTE IN
IHREM UNTERNEHMEN
ZU IDENTIFIZIEREN,
ZU ENTWICKELN
UND ZU BINDEN:**



1

Definieren Sie, was Führungspotenzial für Ihr Unternehmen bedeutet

Um eine starke Führungsnachfolge aufzubauen, ist es unerlässlich, zu klären, was Führungspotenzial in Ihrem Unternehmen bedeutet.

Beginnen Sie damit, Ihr Führungsteam auf die Eigenschaften auszurichten, die für den Erfolg in wichtigen Führungspositionen erforderlich sind. Dazu gehört die Definition der wichtigsten Kernkompetenzen wie Ehrgeiz, Agilität, strategisches Denken und Entwicklungsbereitschaft. Es ist wichtig, über die aktuelle Leistung hinauszuschauen und Personen zu identifizieren, die die Fähigkeit zeigen, umfassendere und komplexere Aufgaben zu übernehmen. Durch die Einbeziehung von Führungskräften in die Definition dieser Eigenschaften wird sichergestellt, dass sie mit Ihren Geschäftszielen und Ihrer zukünftigen Ausrichtung übereinstimmen.



Definieren Sie das Führungspotenzial in Ihrem Unternehmen klar, indem Sie sich auf zukunftsfähige Eigenschaften konzentrieren und diese mit den strategischen Zielen in Einklang bringen.

2

Konzentrieren Sie sich auf das, was bleibt: übertragbare Fähigkeiten für erfolgreichen Führungserfolg

In einer sich schnell verändernden Welt kann es riskant sein, sich auf berufsspezifische Fähigkeiten zu verlassen.

Um Führungskräfte mit hohem Potenzial zu identifizieren, müssen Unternehmen über das technische Fachwissen hinausblicken und übertragbare Führungsqualitäten priorisieren, die es Einzelpersonen ermöglichen, sich in sich wandelnden Rollen und Umgebungen zu entfalten. Zu den wichtigsten Eigenschaften gehören eine strategische, zukunftsorientierte Denkweise, die Fähigkeit, mit Komplexität und Unklarheiten umzugehen, sowie Lernagilität. Führungskräfte mit hohem Potenzial müssen sich schnell anpassen, Feedback annehmen und sich mit den sich ändernden Anforderungen weiterentwickeln. Emotionale Intelligenz ist ebenso wichtig, da effektive Führung von der Fähigkeit abhängt, andere zu beeinflussen, mit ihnen zusammenzuarbeiten und sie zu motivieren und gleichzeitig eine positive und transformative Arbeitskultur zu fördern.

Unternehmen sollten aktiv nach Führungskräften suchen, die über die erforderlichen Eigenschaften verfügen, um eine überzeugende Vision zu entwickeln, groß angelegte Veränderungen und Transformationen voranzutreiben und ein gesundes, leistungsstarkes Arbeitsumfeld zu schaffen.



Priorisieren Sie übertragbare Führungskompetenzen wie strategisches Denken, Lernagilität und Teambildung, um Führungskräfte zu identifizieren, die sich in sich wandelnden Rollen behaupten können.

Nutzen Sie datengestützte Erkenntnisse, um Potenziale zu identifizieren

Um das Führungspotenzial genau einzuschätzen, sollten Unternehmen objektive, datengestützte Kriterien festlegen, anstatt sich ausschließlich auf die Betriebszugehörigkeit zu verlassen.

Dazu gehört es, zu ermitteln, welche Personen über außergewöhnliches Aufstiegs Potenzial verfügen, wer bereit für eine Weiterentwicklung ist und wer sich in seiner aktuellen Position weiterentwickeln sollte. Zwar liefern vergangene und aktuelle Leistungskennzahlen nützliche Erkenntnisse, doch geben sie nur einen Teil des Gesamtbildes wieder. Um ein umfassenderes Verständnis zu gewinnen, sollten Sie validierte psychometrische Bewertungen, Talentanalysen und 360-Grad-Feedback nutzen, um die allgemeine Wirkung einer Führungskraft und das von ihr geschaffene Umfeld zu bewerten. Es ist auch wichtig, Ambitionen, Tatkraft und die Bereitschaft, komplexere Aufgaben zu übernehmen, zu bewerten, da diese Faktoren stark auf die Eignung für Führungspositionen hinweisen.

Die Verwendung eines robusten, objektiven Rahmens, der auf klar definierten Kriterien basiert, stellt sicher, dass die Identifizierung von High Potentials sowohl genau als auch fair ist. Dies unterstützt inklusive, konsistente und genaue Entscheidungen in der Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung.



Nutzen Sie datengestützte Erkenntnisse, einschließlich Bewertungen und Feedback, um Führungspotenzial unabhängig von der Betriebszugehörigkeit oder der bisherigen Leistung fair und genau zu identifizieren.

Erstellen Sie formelle Nachfolgepläne und -pipelines

Eine proaktive Nachfolgeplanung stellt sicher, dass Sie für die Zukunft gerüstet sind.

Um eine starke Führungskräftepipeline aufzubauen, müssen Unternehmen zunächst die kritischen Führungspositionen identifizieren und klare Nachfolgepfade für jede Position festlegen. Dies sollte durch individuelle Entwicklungspläne unterstützt werden, die auf Führungskräfte mit hohem Potenzial zugeschnitten sind und mit den zukünftigen Anforderungen der Positionen abgestimmt sind. Die Unterstützung durch die Führungsebene ist unerlässlich, um die Abstimmung und erfolgreiche Umsetzung von Nachfolgeprogrammen sicherzustellen. Der Fortschritt sollte im Laufe der Zeit sowohl auf individueller als auch auf Programmebene verfolgt werden, um die Wirksamkeit zu bewerten. Nachfolgepläne müssen außerdem regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um Veränderungen im Unternehmen und im weiteren Geschäftsumfeld Rechnung zu tragen.



Erstellen Sie Nachfolgepläne, die sich auf Bereitschaft und Wachstum konzentrieren und durch Entwicklungspläne, die Geschäftsleitung und regelmäßige Fortschrittskontrollen unterstützt werden.



5 Planen Sie die interne Kommunikation für High-Potential-Programme sorgfältig

Ein wichtiger Aspekt ist die interne Kommunikation der Identifizierung von High Potentials.

Transparenz darüber, wer identifiziert wurde und warum, kann sich erheblich auf das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden auswirken. Wenn Personen als High Potentials eingestuft werden, können sie jedoch erhöhte Erwartungen an ihre Karriereentwicklung haben und frustriert sein, wenn ihre Fortschritte nicht ihrem Tempo entsprechen. Umgekehrt können sich diejenigen, die nicht identifiziert wurden, übergangen fühlen, was sich auf ihre Motivation auswirken und sogar zu Fluktuation führen kann.

Eine klare, durchdachte Kommunikation und kontinuierliche Entwicklungsgespräche sind unerlässlich, um diese Dynamik effektiv zu steuern.



Planen Sie Ihre Kommunikationsstrategie sorgfältig, legen Sie das angemessene Maß an Transparenz fest und stellen Sie sicher, dass die Botschaften klare Erwartungen vermitteln.

6 Bieten Sie anspruchsvolle Aufgaben an, um die Entwicklung zu beschleunigen

Herausfordernde Aufgaben sind ein wirksames Mittel, um vielversprechende Führungskräfte zu motivieren und zu binden und gleichzeitig ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu beschleunigen.

Diese Aufgaben sollten sorgfältig auf die Entwicklungsbedürfnisse des Einzelnen und die strategischen Ziele des Unternehmens abgestimmt sein. Die Förderung von Quereinstiegen in andere Funktionen, Kontexte oder Regionen, beispielsweise durch Jobrotation, Sonderprojekte oder Kriseneinsätze, erweitert die Führungserfahrung und den Blickwinkel.

Um den Nutzen zu maximieren, legen Sie für jede anspruchsvolle Aufgabe klare Entwicklungsziele fest und verfolgen und unterstützen Sie die Fortschritte während der gesamten Erfahrung aktiv.



Nutzen Sie herausfordernde Aufgaben, um die Entwicklung zu beschleunigen, Erfahrungen zu erweitern und vielversprechende Führungskräfte durch sinnvolle Herausforderungen zu binden.



Schaffen Sie eine Kultur des Wachstums, indem Sie in Feedback, Coaching und Mentoring investieren

Um das Wachstum von Führungskräften mit hohem Potenzial zu fördern, ist es wichtig, regelmäßig konstruktives Feedback zu geben, das sich auf ihre Leistung konzentriert, ihre Stärken hervorhebt und Entwicklungsbereiche aufzeigt.

Dieses Feedback sollte auch in direktem Zusammenhang mit den wichtigsten übertragbaren Führungskompetenzen stehen, die für den Erfolg in komplexen Funktionen erforderlich sind. Die Förderung von Selbstbewusstsein und Reflexion hilft Führungskräften, ihre Wirkung und ihre Entwicklungsbereiche besser zu verstehen. Die Zusammenarbeit mit erfahrenen Mentoren und internes/externes Coaching unterstützen sie zusätzlich auf ihrem Entwicklungsweg.

Darüber hinaus fördert eine starke Feedback-Kultur durch Peer-to-Peer-Feedback und Coaching das kontinuierliche Lernen und die Weiterentwicklung der Führungskräfte im gesamten Unternehmen.



Investieren Sie in Feedback, Coaching und Mentoring, um Selbstbewusstsein aufzubauen, kontinuierliches Wachstum zu unterstützen und eine starke Kultur der Führungskräfteentwicklung zu fördern.

Die Führungskräfte von morgen schon heute identifizieren und fördern

Die Identifizierung und Entwicklung von Führungskräften mit hohem Potenzial ist nicht nur eine Talentstrategie, sondern eine geschäftliche Notwendigkeit. Angesichts des immer schnelleren Wandels müssen Unternehmen in Führungskräfte investieren, die Komplexität bewältigen, Innovationen vorantreiben und andere inspirieren können.

Mit diesen praktischen Tipps können Sie eine zukunftsfähige Führungskräftepipeline aufbauen, die langfristigen Erfolg sicherstellt. Die Führungskräfte, die Sie heute fördern, werden die Widerstandsfähigkeit, Agilität und Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens von morgen prägen. Investieren Sie also mit Bedacht.



Besuchen Sie uns

 Talogy