

Auf dieser Seite läßt die „möbel kultur“ Personal- und Unternehmensberater zu Problemen des Personalmarketings zu Wort kommen.

Der große Zapfenstreich: Wachablösung in der Chefetage

Zwei bedeutende Ereignisse prägen heute die Führungsarbeit nicht nur in den Handelsunternehmen: Zum einen übernimmt zur Zeit eine neue, die nächste Generation die Aufgaben vieler erfolgreicher Unternehmensgründer bzw. der Führungskräfte in der ersten Reihe. Zum anderen wird durch Neustrukturierung der Unternehmen für eine verbesserte Kostensituation eine Verschlinkung und damit die Reduzierung der mittleren Führungsebenen angestrebt.

Hierbei werden hohe und zum Teil neuartige Anforderungen an die Führungspraxis und Führungspersönlichkeiten gestellt. Führungskräfte erhalten mehr direkte Mitarbeiter unterstellt. Dies verlangt einen ausgesprochen professionellen Umgang mit der Ressource Zeit und die Fähigkeit der jüngeren Führungskräfte, die Mitarbeiter und Teams soweit anzuleiten, daß diese möglichst selbständig und zielorientiert arbeiten.

Vorbereitung auf den Generationswechsel

Übernehmen Nachwuchsführungskräfte im Rahmen des Generationswechsels Personalverantwortung, so haben diese nicht die Zeit, auf der Basis ausreichender Erfahrung, Führungskompetenz zu erlangen.

Dies wird in Zukunft eher schwieriger, weil die Erwartung an das Führungsverhalten seitens der Mitarbeiter wächst. Dies muß eine Führungskraft erkennen und mit geeignetem Führungsverhalten und Maßnahmen beantworten. Deshalb ist hier eine gezielte Weiterbildung notwendig.

War es früher üblich, Führungskräfte zu den unterschiedlichsten Trainern zu schicken oder es ihnen selbst zu überlassen, welche Seminare sie besuchen und welche Ideen sie ins Unternehmen einbringen wollen, so sind inzwischen viele Unternehmen durch Schaden klug geworden.

Immer mehr Unternehmen prüfen sehr genau, welche Seminare und insbesondere welche Inhalte den Unternehmenserfolg fördern oder babylonische Sprachverwirrung auslösen, weil sie nicht aufeinander abgestimmt sind.

Daher bringt persönliche Weiterentwicklung den Unternehmen nur dann Nutzen, wenn die zu verwirklichenden Potentiale der Mitarbeiter die Unternehmensziele erreichen helfen und der Unternehmenskultur entsprechen.

In firmenspezifischen Weiterbildungskonzepten ist die Realisie-

rung zielorientierter und zielgruppenbezogener Maßnahmen kein Problem. Bei der Konzeption der Trainingsmaßnahmen sind die Trainingsinhalte, Vorgehensweisen und die jeweiligen Firmeninterna zu berücksichtigen.

Methoden modernen Personalmanagements

Modernes Personalmanagement ist nicht zuletzt aufgrund der hohen Personalkosten ein wesentlicher Wettbewerbsfaktor. Ziel dabei ist es, den richtigen Mitarbeiter auf der richtigen Position effizient einzusetzen.

Intuition ist bei der Auswahl und Förderung von Mitarbeitern unter diesen Bedingungen weniger erfolgswirksam als geeignete Verfahren und Instrumente der Personalauswahl, -organisation und -entwicklung.

Eine bedarfsgerechte Entlastung und erfolgversprechende Aufgabenlösung kann hierbei eine externe, auf das Personalwesen spezialisierte Beratung bieten.

Wettbewerbsvorsprung durch innovative Führungskonzepte

Nutzen Sie die innovativen Möglichkeiten des modernen Personalmanagements als Wettbewerbsfaktor. Achten Sie hierbei auf eine intensive und strukturierte Bedarfsanalyse. Nur die klare Definition Ihrer Führungsziele sorgt für die erfolgreiche Konzeption und Umsetzung geeigneter Führungskonzepte.

Denn nur Handelsunternehmen, denen es gelingt, ihre Mitarbeiter zukünftig ertragsorientierter einzusetzen, ohne an Beratungs- und Servicequalität einzubüßen, werden gegenüber ihren Mitbewerbern einen entscheidenden Wettbewerbsvorsprung genießen.



Andreas Erbenich:
Personalberater im Handel

Ihr
Andreas Erbenich