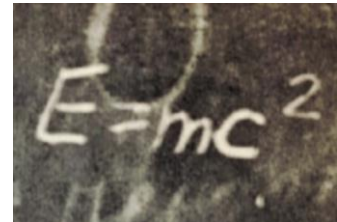


Seminargo, März 2017

$$E = mc^2$$

Die langfristige Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der eigenen Organisation muss und ist Zielsetzung eines jeden Unternehmens. Das heißt, Erfolg zu haben, ist Verpflichtung und Herausforderung für Führungskräfte auf allen Ebenen.



Die relevanten Erfolgsfaktoren und die „Geheimformeln zum Unternehmenserfolg“ liefern bei einer deutschen Internetabfrage 500.000 Treffer; die gleiche Suche auf Englisch listet 500.000.000 Ergebnisse.

Was steckt nun hinter der Formel $E = mc^2$?

Langfristiger (**E**)Erfolg des Unternehmens kann nur sichergestellt werden, wenn die Organisation effektiv und effizient ge(**m**)anagt wird und alle unternehmensrelevanten (**c²**)Kompetenzen sowohl auf der Führungs- als auch auf der Mitarbeiter/innen-Ebene sichergestellt werden.

Das Richtige (Effektivität) richtig (Effizienz) tun, ist zentrale Kernaufgabe des Managements. Eine umfassende, weltweit angelegte Studie zeigt, dass 75% des Unternehmenserfolgs auf diesen beiden Erfolgsfaktoren basieren.

Die Zurverfügungstellung aller unternehmensrelevanten Kompetenzen, d.h. Talente zu finden und zu binden, ist Aufgabe von Human Resources und den Führungskräften des Unternehmens.

Die Personalentwicklung war in den vergangenen 30 Jahren stark geprägt von Standardprogrammen für bestimmte Zielgruppen (Führungskräfte, Vertrieb, Back Office, ...) beziehungsweise von angebotsorientierter Aus- und Weiterbildung. Die Erfahrung gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten

zeigt, dass der Ruf nach punktgenauer Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung lauter wird.

Die Investitionskosten sollen effektiv genutzt und der „return on investment“ zum frühestmöglichen Zeitpunkt erfolgen.

Diese „Forderungen“ sind legitim und die Basis einer kompetenzorientierten Personalentwicklung. Die Grundlage dafür ist die Definition aller erfolgsrelevanten Kompetenzen. Ausgefeilte Kompetenzmodelle (z.B. managementcube | Kompetenzmodell für Führungskräfte | managementcube | Kompetenzmodell für Mitarbeiter/innen, welche 25 Basis-, 15 Spezial- und 16 Führungs- und Managementkompetenzen auf 7 Levels ausformulieren und damit alle unternehmensrelevanten Kompetenzen für alle Hierarchie- und Karriereebenen darstellen können) sind heute am Markt verfügbar und erleichtern die Entwicklung eines unternehmensspezifischen Kompetenzsystems.

Darauf aufbauend muss die Kompetenzdiagnostik alle relevanten Kompetenzen zielgerichtet mit funktionsgruppenspezifischen Tools überprüfen können, sodass die Stärken, Verbesserungspotentiale, Defizite und Grenzen der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte erhoben werden.

Die Personalentwicklung kann auf den Ergebnissen basierend, die Stärken stärken, die Verbesserungspotentiale heben, die Defizite neutralisieren und die Grenzen zur Kenntnis nehmen.

Diese kompetenzorientierte Vorgangsweise sichert eine maßgeschneiderte, punktgenaue Personalentwicklung und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Realisierung von $E=mc^2$.

$E=mc^2$ basiert auf Studien der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik und wurde erstmals im Handbuch für Führungskräfte (Josef Wegenberger: FÜHRUNGSPRAXIS, WEKA, 1996) sowie in zahlreichen weiteren Werken (z.B. J. Wegenberger: Management von Organisationen, Prozessen, Personal, managementpraxis, 2011) beschrieben.



Autor

Dipl.-Psych. Mag. Josef Wegenberger, CMC

- Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik
- Berater nationaler und internationaler Unternehmen und Organisationen
- Fachautor zahlreicher Bücher und Publikationen zu den Themen Führung, Management, Human Resources