

Einzigartigkeit in der Führung verlangt individuelle Entwicklung

Josef Wegenberger
managementpraxis Dezember 2015

Die Vereinheitlichung der Welt schreitet voran. Einheitliche Regeln, Abläufe, Markt- und Trendstudien, Medienberichte über „was ist richtig“ – „sie sind sie erfolgreich“ –... „zwingen“ uns zur Vereinheitlichung und Uniformierung. Produkte werden immer ähnlicher, so dass selbst Vertriebsmitarbeiter/innen nicht mehr die eigene Marke erkennen, sobald man das Firmenemblem verdeckt. Erfolgsprodukte werden sofort legal/illegal kopiert, um daran mit zu partizipieren.

Doch bleibt dieses Produkt nicht immer die „Raubkopie“, der „billige Abklatsch?“ Hat nicht das langfristigen Bestand, was einzigartig ist? Was macht Wolfgang Amadeus Mozarts „Kleine Nachtmusik“ oder Gustav Klimts „Der Kuss“ so einzigartig? Weil sie mit nichts vergleichbar sind.

Wir kämen auch nicht auf die Idee, diese Kunstwerke zu verändern, nur weil sie nicht dem Durchschnitt entsprechen.

Neue Trends werden sofort übernommen, ohne die eigene Geschichte beziehungsweise die eigenen Erfolgsfaktoren zu berücksichtigen. Umgelegt auf die Kunst würde das heißen, dass wir sofort die Mona Lisa in ein App-Format bringen, nur weil es gerade modern ist.

Im Management- und Führungsbereich sind ähnliche Tendenzen erkennbar. Die Vereinheitlichung der Sprache und Verhaltensweisen der Führungskräfte schreitet voran; die Präsentationen gleichen wie ein Ei dem anderen; neue Managementtheorien werden geboren – bei genauerer Betrachtung erkennt man häufig nur „alter Wein in neuen Schläuchen“.

Erfolg haben Menschen jedoch nur dann, wenn sie sie selbst bleiben, sich auf ihre Stärken besinnen, ihre Potentiale heben und damit ihre Einzigartigkeit unterstreichen. Diese Einzigartigkeit muss erhalten und individuell (weiter)entwickelt werden. Die Basis dafür bildet eine punktgenaue Diagnostik der Führungs- und Managementkompetenzen.

managementcube | Personaldiagnostik basiert auf dem weltweit eingesetzten Kompetenzsystem für Führungskräfte; darin sind alle relevanten Kompetenzbereiche definiert und exakt beschrieben. Das Modell umfasst die 4 Bereiche Führungspersönlichkeit – Kommunikative Kompetenz – Führungs- und Managementkompetenz, welche in jeweils 4 Kompetenzen untergliedert und in jeweils 7 Levels exakt definiert sind.

Darauf aufbauend wurde von der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik das webbasierte Test und Assessment System, mit mehr als 150 anforderungsspezifischen Testmodulen, entwickelt. managementcube | Personaldiagnostik liefert treffsichere Informationen zu Stärken, Potentiale, Defizite und Grenzen.

Die Weiterentwicklung der Führungskräfte baut darauf im nächsten Schritt zielgenau auf. Auf Basis der Ergebnisse der Diagnostik wird ein individuelles, maßgeschneidertes Entwicklungsprogramm erstellt.

Ziel dabei ist, die Einzigartigkeit und Individualität herauszustreichen und die

- Stärken stärken
- Potentiale heben
- Defizite neutralisieren und
- Grenzen erkennen

managementcube | Personaldiagnostik ist ein Unternehmensbereich der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik
www.managementcube.at



managementcube

Personaldiagnostik

josef.wegenberger@managemen

tcube.at