

# Führungskräfteentwicklung die Nr. 1

## Ergebnisse der neuen HR-Studie 2006

### DIE STUDIE

130 PersonalmanagerInnen führender österreichischer Unternehmen beurteilten mittels des Tools HRBoard folgende HR-Vorsätze hinsichtlich der Wichtigkeit und Dringlichkeit auf einer vierstufigen Skala (1 = unwichtig/nicht dringlich bis 4 = wichtig/dringlich):

- Personalmarketing betreiben, um die „besten“ MitarbeiterInnen zu gewinnen.
- Personalmarketing betreiben, um die „besten“ MitarbeiterInnen zu halten.
- Führungskräfteentwicklung forcieren, um Führungsleistung zu optimieren.
- Fachliche Weiterbildung für MitarbeiterInnen anbieten.
- Persönlichkeitsbildung für MitarbeiterInnen anbieten.
- Potentialkräfte erkennen und fördern.
- Eine HR-Strategie entwickeln, um strategorientiert zu handeln.
- Personalcontrolling verstärkt betreiben.
- Personalabbau aufgrund wirtschaftlicher Notwendigkeiten.
- Verstärkt Coaching für die MitarbeiterInnen anbieten.
- Die Führungskräfte in Coaching weiterbilden.

### DIE ERGEBNISSE

Wie bereits in den Jahren zuvor, nimmt die *Führungskräfteentwicklung* Platz 1 ein. An zweiter Stelle steht die *Erkennung und Förderung von Potentialkräften*, gefolgt von der *fachlichen Weiterbildung*. Platz vier belegt die *Entwicklung einer HR-Strategie*. Schlusslicht bei der Gewichtung der Themen stellt – erfreulicherweise – der *Personalabbau* dar.



„Die Studie bestätigt damit unsere Meinung zum hohen Stellenwert des Weiterbildungsbedarfes der Führungskräfte. Ziel der strategischen Personalentwicklung muss es sein, die Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu stärken und sie auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Unternehmens auf seinem Weg vorzubereiten,“ sagt Mag. Andrea Koblmüller, Geschäftsführerin der PEF.

### ZUSAMMENHÄNGE DER HR-AGENDEN

Die Zusammenhänge in der Wichtigkeit der einzelnen HR-Agenden spiegeln die inhaltliche Zusammengehörigkeit der Themen wider. So

bestehen die höchsten Korrelationen zwischen den beiden Formen des Personalmarketings (*MitarbeiterInnen gewinnen und halten*), der *fachlichen* und *persönlichen Weiterbildung* sowie *HR-Strategie entwickeln* und *Personalcontrolling betreiben*.

Am stärksten verbunden mit anderen Themen ist das Coaching. Bemerkenswerte Korrelationen bestehen zur *Persönlichkeitsbildung*, der *HR-Strategie*, der *Führungskräfteentwicklung* und der *Ausbildung der Führungskraft als Coach*. Für sich allein gesehen, stellt Coaching hingegen eher ein Randthema dar und belegt im Vergleich der Wichtigkeit den vorletzten Platz.

### EINIGKEIT ÜBER HOHE BEDEUTUNG EINZELNER THEMEN

Die elf untersuchten HR-Vorsätze werden hinsichtlich ihrer Wichtigkeit prinzipiell alle höher eingeschätzt als in ihrer Dringlichkeit. Die Dringlichkeit der Themen wird durch vier zentrale Faktoren determiniert:

1. Bedarf an Weiterentwicklung der Persönlichkeit von Führungskräften (v. a. in Form von Coaching).
2. Bedarf an Top-MitarbeiterInnen.
3. Bedarf an klassischer Weiterbildung.

4. Bedarf an langfristiger Sicherung des Humankapitals.

Die hohe Bedeutung der *Führungskräfteentwicklung* ergibt sich daraus, dass diese Maßnahme als einzige für gleich drei Faktoren (1,2,4) von Bedeutung ist.

### FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG MIT DER PEF

Die PEF garantiert maßgeschneiderte, auf die individuellen Bedürfnisse und spezifischen Anforderungen abgestimmte partnerschaftliche, begleitende Personalentwicklung, die im Hinblick auf die Organisation strategieumsetzend wirkt und Menschen als Erfolgsfaktoren wahrnimmt.

Die Konstellation der PEF Firmengruppe ist einmalig in Österreich. Die postgradualen Studiengänge der akkreditierten PEF Privatuniversität für Management ergänzen die Beratungskompetenz der PEF Consulting in idealer Weise.

Die kleine, aber feine „unternehmerische“ PEF Privatuniversität bietet qualitativ hochwertige Studiengänge für Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte, UnternehmerInnen und Unternehmen an.

**Dkfm. Georg Schmidt, 1040 Wien, Brahmplatz 3  
01/534 39-26, georg.schmidt@pef.co.at**