

Erstklassige Stellenbesetzungen im Management

Die derzeitigen Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung im Management bevorzugen Selbstdarsteller und Revierbesitzer.

Der Selbstdarsteller

Walter Wichtig hat das Auswahlverfahren gewonnen. Wieder einmal. Er ist zum Geschäftsführer des Traditionsunternehmens berufen worden. Er kann sich eben selbst besonders gut vermarkten.

Seine erste Amtshandlung: Eine neue Stelle für Öffentlichkeitsarbeit wird im Unternehmen eingerichtet. PR ist das Zauberwort auch für die Eignerfamilie. Der Muff abstreifen und den Weg in die Neuzeit finden.

Tatsächlich wird nun PR gemacht, aber weniger für das Unternehmen. Mehr für Walter selbst, der sich nun in der Öffentlichkeit professionell präsentieren und vermarkten kann. Das geht so weit, dass die Vertrauensbasis mit der Eignerfamilie empfindlich gestört wird und diese den Geschäftsführervertrag nach drei Jahren nicht verlängert. Die Stelle wird wieder neu besetzt und Walter Wichtig macht seinen nächsten Karriereschritt bei einem anderen Unternehmen.

Ein Jahr Einarbeitung, ein Jahr Leistung und im dritten Jahr wieder auf dem Absprung. Die Folgekosten und die Folgeschäden dafür sind für das Unternehmen jeweils besonders hoch. Dazu kommen unübersehbare Risiken aus Know How Verlusten und Spin Off Risiken.

Der Revierbesitzer

Bei der internen Stellenbesetzung im Management werden Revierbesitzer zusammen mit ihren loyalen Gefolgsleuten bevorzugt. In der Fachsprache nennt man das ‚Seilschaften‘. Dieses Verfahren führt dazu, dass heute rund 60 Prozent der fachnahen Führungskräfte loyale und treue, aber auch entscheidungsschwache und konfliktscheue Persönlichkeiten sind. Sie sind jedenfalls für Führungsaufgaben nicht geeignet.

Selbstdarsteller und Revierbesitzer sind Egozentriker. Sie sind sich dieser Tatsache aber nicht bewusst. Egozentrische Manager haben einen eingebauten Führungsfehler-Generator. Sie sind ganz auf ihre eigenen Interessen fokussiert und ignorieren sowie verdrängen die Interessen ihrer Mitmenschen. Die sich daraus ergebenden Folgeschäden durch Führungsfehler summieren sich allein in Deutschland auf über 400 Milliarden Euro pro Jahr (siehe folgende Abbildung 1.1).

Folgeschäden von Führungsfehlern pro Jahr in Deutschland



Abbildung 1.1: Folgeschäden von Führungsfehlern

Fazit

Bei den derzeitigen Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung im Management werden Egozentriker bevorzugt. Das führt dazu, dass die allermeisten Stellen im Management mit Egozentrikern besetzt sind. Egozentriker haben immer zuerst ihre eigenen Interessen und dann erst die Interessen ihres Unternehmens im Fokus. Sie sind daher bei der Stellenbesetzung im Management nur zweite Wahl.

Entwickelte Persönlichkeiten sind erstklassige Stellenbesetzungen. Sie sind für jede Managementaufgabe geeignet, verursachen weniger Führungsfehler, fördern die Mitarbeiterbindung, sind leistungsfähiger als ihre egozentrischen Kollegen, sind glaubwürdiger und lösen auftretende Konflikte nachhaltig. Wir können egozentrische und entwickelte Führungspersönlichkeiten mit unserem Kandidaten-Test zuverlässig unterscheiden. Mehr dazu finden Sie unter www.pbi-institut.de