

# **Management Appraisal**

## **Leadership Excellence**

**Dr. Jens Alexander Hartmann**

## **Was erfolgreiche Unternehmen auszeichnet sind nicht: ihre Produkte, ihr Preis, sondern**

**es sind die Menschen:**

**Sie sind nicht kopierbar!**

**Sie treiben die Innovation voran!**

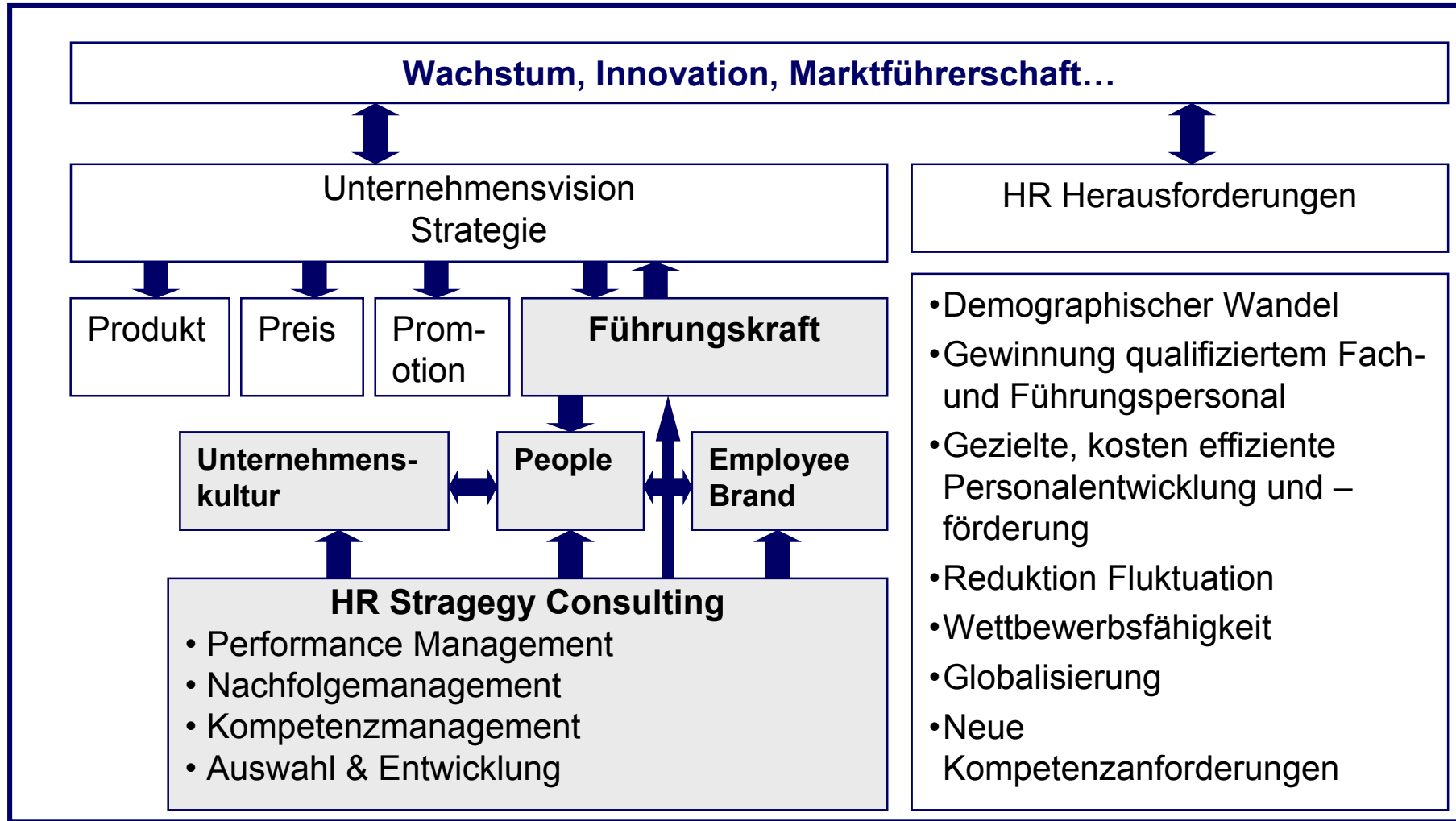
**Sie sind kundenorientiert!**

**Sie sind pro-aktiv und treffen Entscheidungen!**

**Sie achten auf die Qualität und Nachhaltigkeit!**

**Mit den richtigen Führungskräften und Mitarbeitern erfolgreich wachsen!**

# HR Consulting: Zielorientiertheit im Ergebnis



## Zukünftige Führungskräfte müssen...

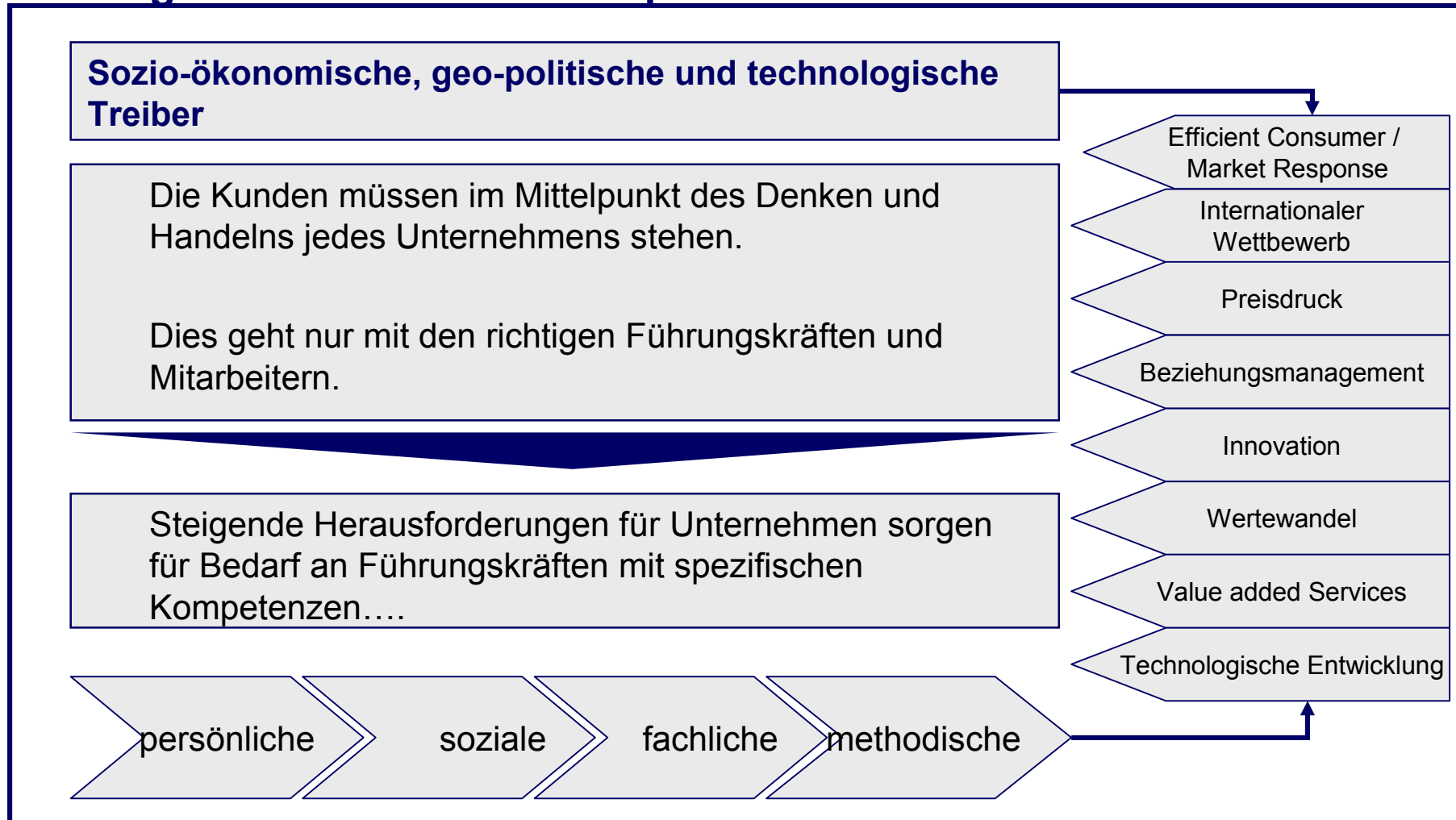
**Fachliche & soziale Kompetenzen**  
**Komplexe Entscheidungen treffen**  
**Unternehmensstrategie umsetzen**

**Kundenbindung**  
**Ausrichtung der Prozesse auf sich stetig  
wandelnde Anforderungen**

**Internationalität**  
**Diversity**  
**Change**  
**Beziehungsmanagement**

**Kreativität und Innovation fördern**  
**Nachwuchs Identifizierung und Förderung**  
**Coaching und Entwicklung der Mitarbeiter**  
**Employer Brand**

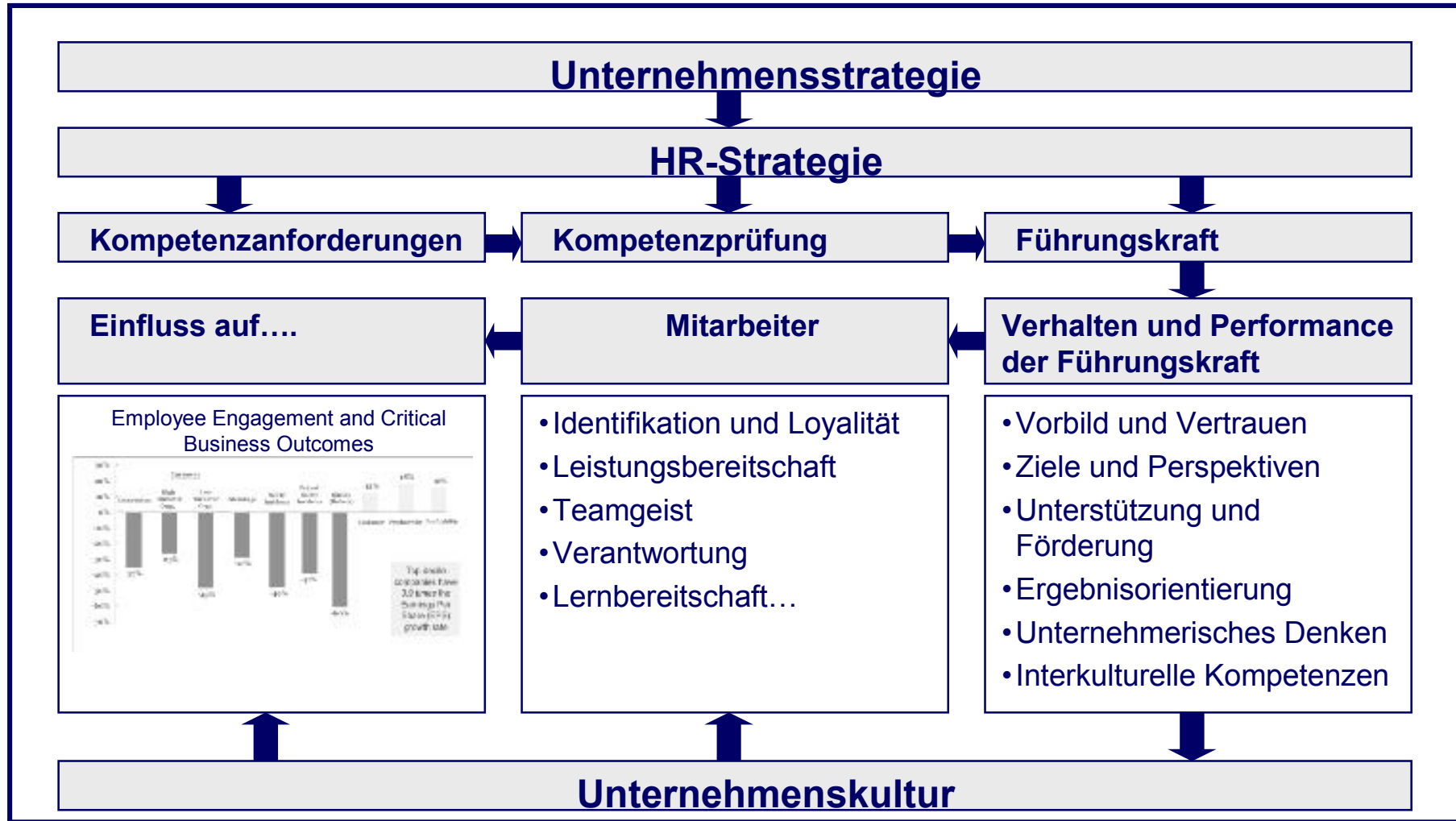
# Der Unterschied zwischen Ihnen und Ihren Wettbewerbern sind Ihre Führungskräfte und deren Kompetenzen.



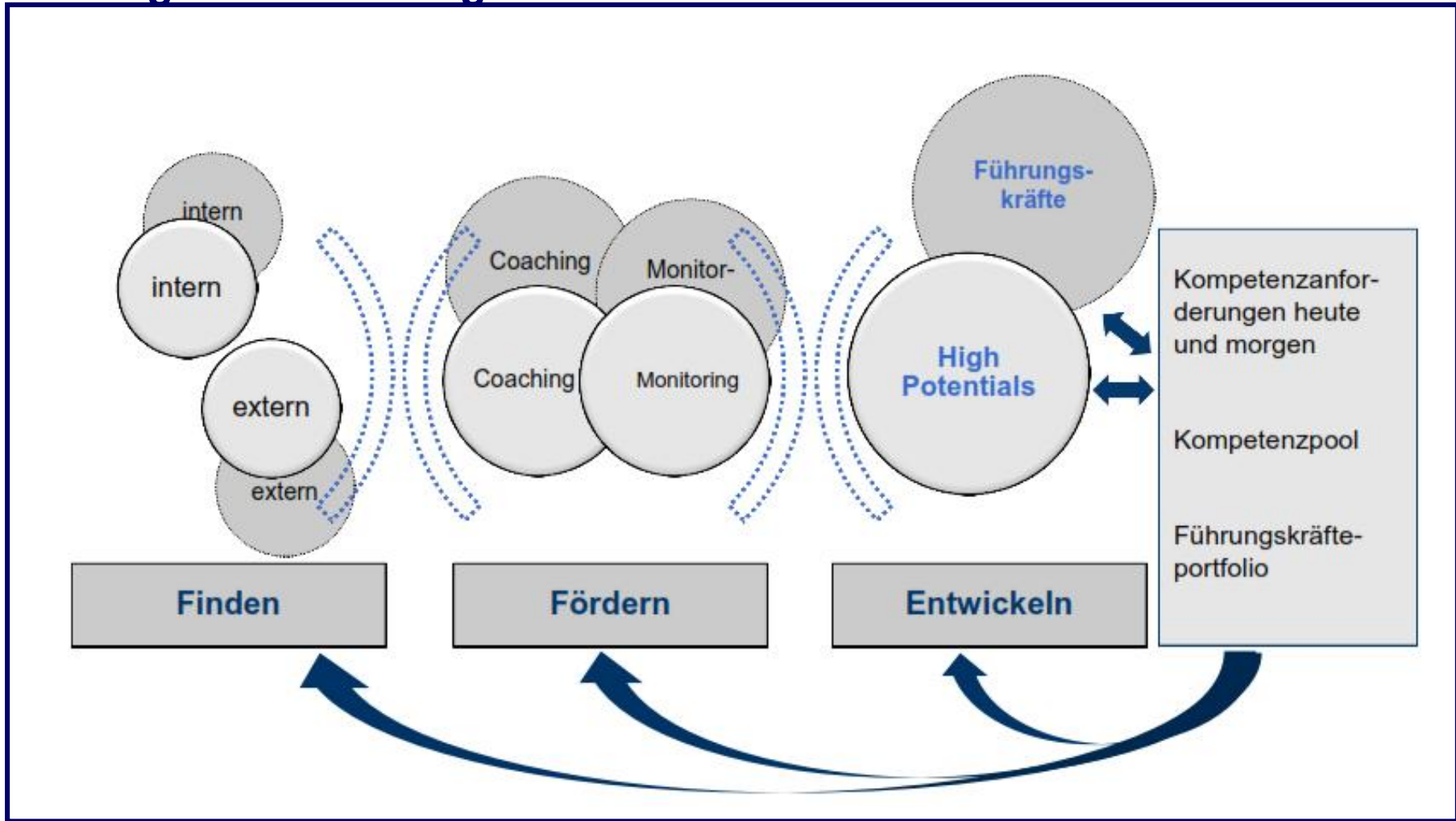
## Erfolgreiche Unternehmen haben genügend Führungskräfte, die den Kompetenzanforderungen entsprechen.

<p><b>Unternehmen unter den Top 50 gemessen am*</b></p>	<p><b>Executives in diesen Unternehmen haben ausgeprägte Kompetenzen in</b></p>	<p><b>Anteil an Senior Executives mit entsprechenden Kompetenzen</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatz</li> <li>• Portfolio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenorientierung</li> <li>• Einfluss Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 19%</li> <li>• 22%</li> </ul>
<p><b>Unternehmen unter den Top 25 gemessen am*</b></p>	<p><b>Anteil an Senior Executives mit entsprechenden Kompetenzen</b></p>	<p><b>Executives in diesen Unternehmen haben ausgeprägte Kompetenzen in</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatz</li> <li>• Portfolio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenorientierung</li> <li>• Einfluss Zusammenarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40%</li> <li>• 22%</li> </ul>
<p>* McKinsey &amp; Company. Inc et al.</p>		

# Die richtigen Führungskräfte machen den Unterschied. Ihr Verhalten beeinflusst die Performance der Mitarbeiter.

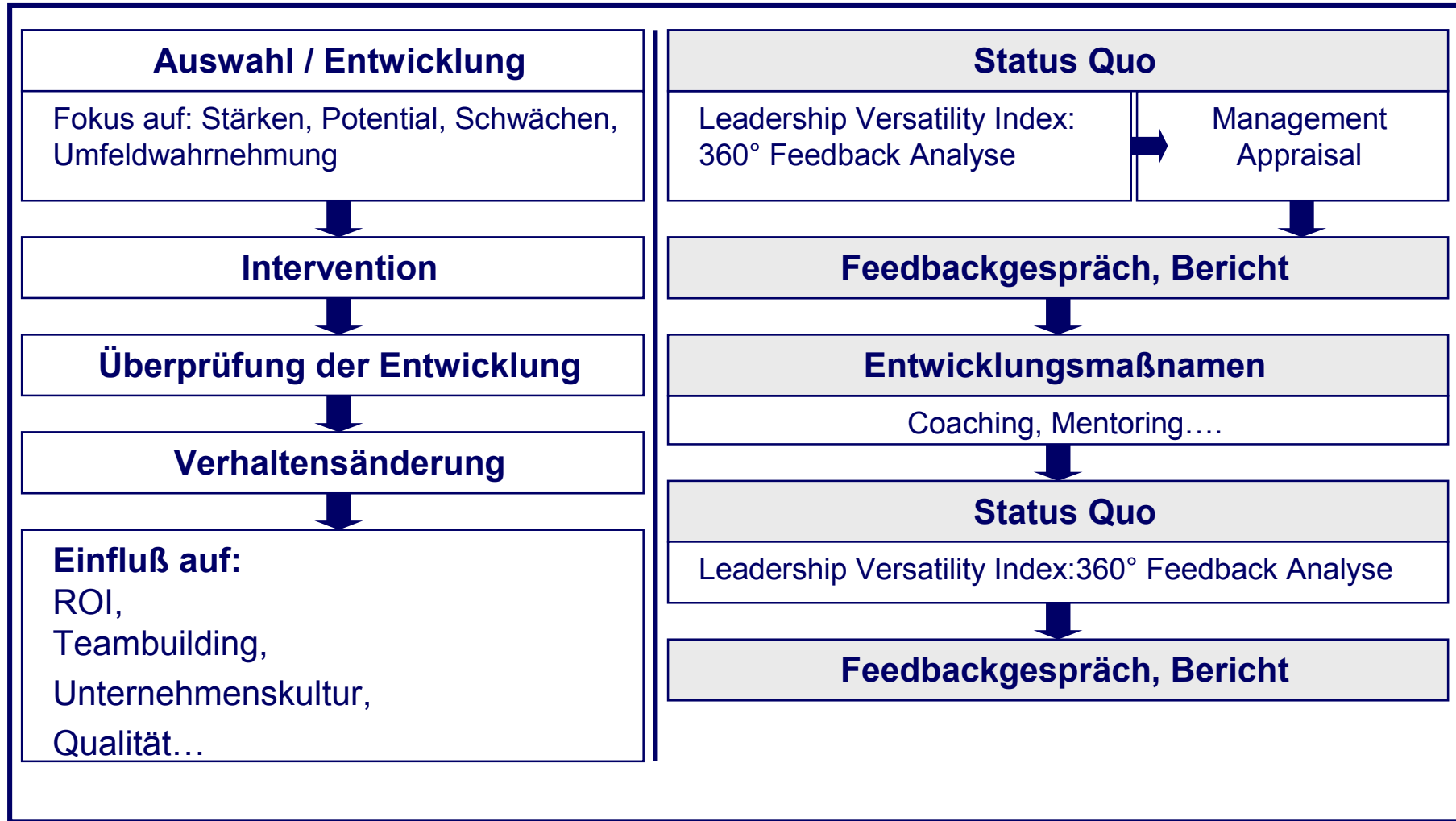


# Erfolgreiche Unternehmen finden, fördern und entwickeln rechtzeitig Führungskräfte und High Potentials.





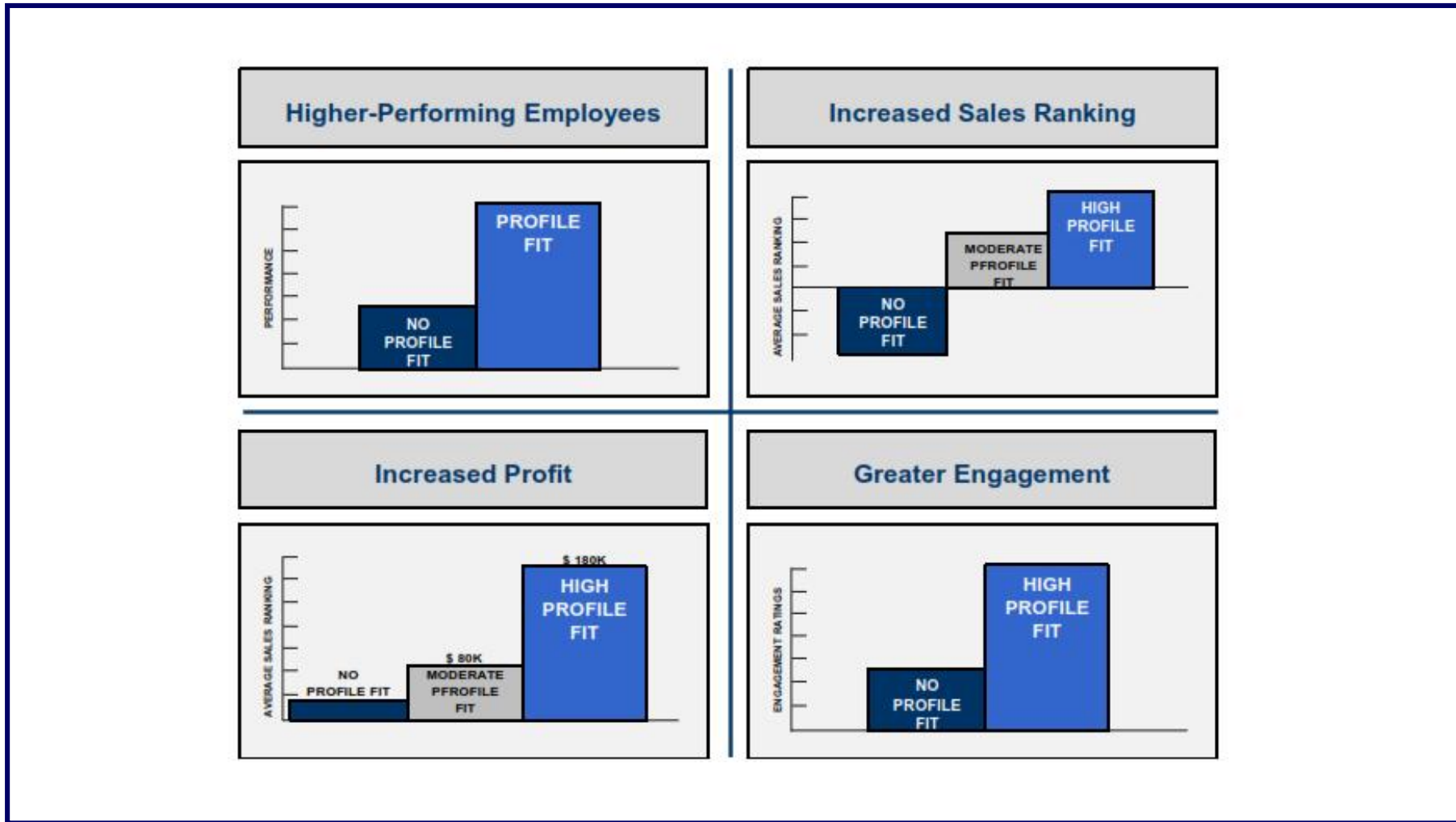
# Management Appraisal Prozeß



# Management Appraisal als strategischer Wettbewerbsvorteil

Analyse	Planung	Auswahl der Kandidaten	Entwicklung & Performance
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetenzprüfung der Führungskräfte und Standortbestimmung</li> <li>▪ Potential der Führungskräfte/Talentpool/ Führungskräfteportfolio</li> <li>▪ Führungskräfte- und Teamperformanceanalyse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verzahnung der Unternehmensstrategie mit Kompetenzanforderungsprofil der Führungskraft</li> <li>▪ Transparenz über den Besetzungsbedarf</li> <li>▪ Rekrutierung ohne Besetzungs- und Leistungslücken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entsprechend den zukünftigen Kompetenzanforderungen</li> <li>▪ Gezielte Nachfolgeregelung</li> <li>▪ Ergänzung des Führungskrafteteams durch geeignete Besetzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung der Führungskräfte</li> <li>▪ Förderung der High Potentials</li> <li>▪ Steigerung der Teamperformance</li> </ul>
<b>Abgleich zwischen gegenwärtigen und zukünftigen Kompetenzanforderungen</b>	<b>Detektion von Bruchstellen zwischen Unternehmensstrategie und Führungskraftpotential</b>	<b>Reduktion von Fehlern im Selektionsprozess und bei Folgekosten</b>	<b>Gezielte Führungskräfteweiterentwicklung</b>
<b>Klare und bewährte, aber auch kreative Prozesse</b>			
<b>Bedarf analysieren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personalstrategie/ Kompetenzmodell</li> <li>▪ Ausführliches Briefing</li> <li>▪ Gemeinsames Verständnis dokumentieren</li> </ul>	<b>Methoden festlegen &amp; Durchführung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strukturierte Interviews</li> <li>▪ Hogan-Verfahren</li> <li>▪ LVI 360° -Analyse</li> </ul>	<b>Ergebnispräsentation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individuelles Feedback und Bericht</li> <li>▪ Bericht und Feedback für Vorgesetzte</li> <li>▪ Handlungsempfehlungen</li> </ul>	<b>Nachfolgeprozess gestalten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coaching</li> <li>▪ Umsetzungskontrolle</li> <li>▪ Executive Search</li> </ul>

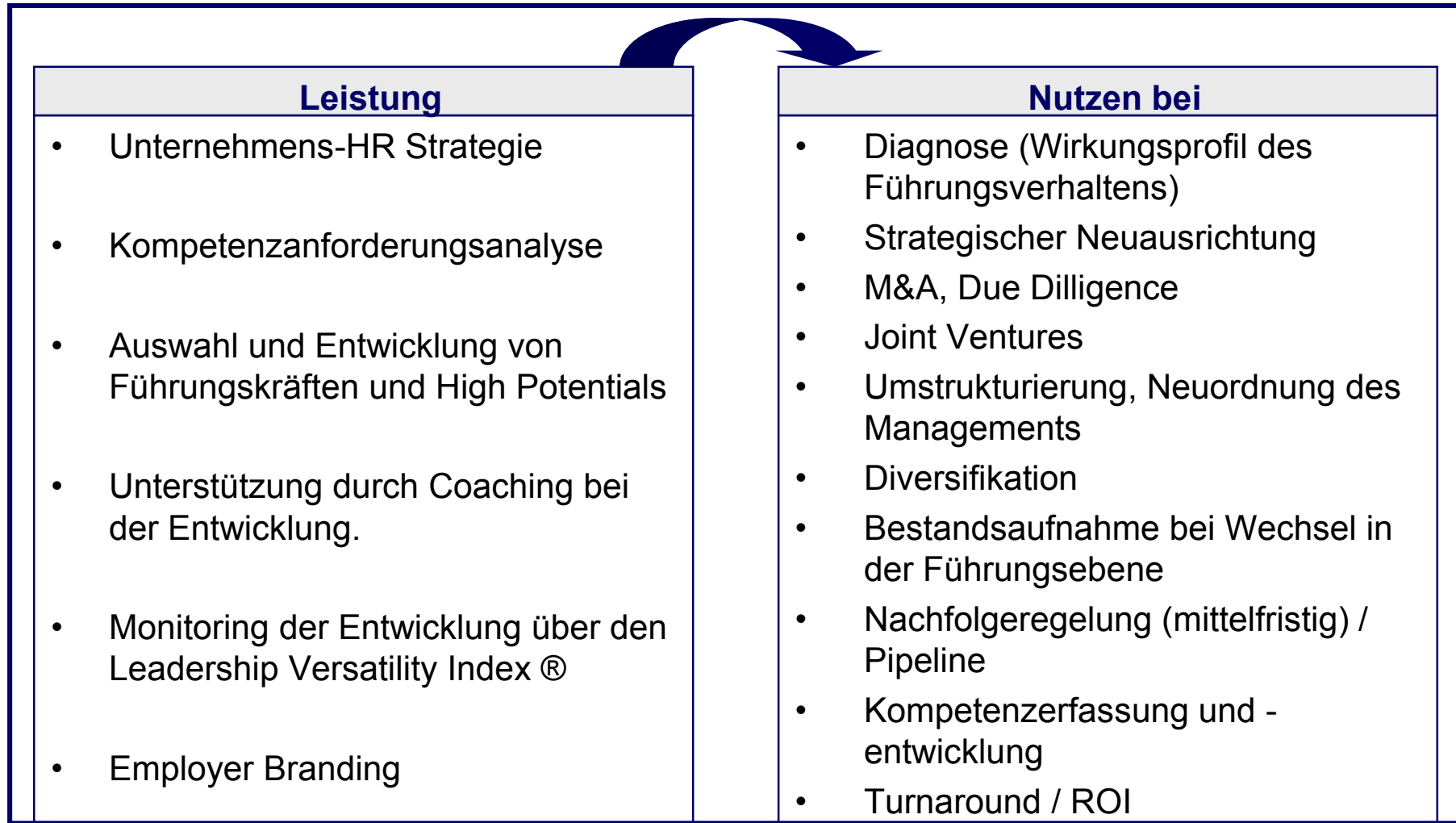
# Der Einfluss des Executive Audits auf den ROI



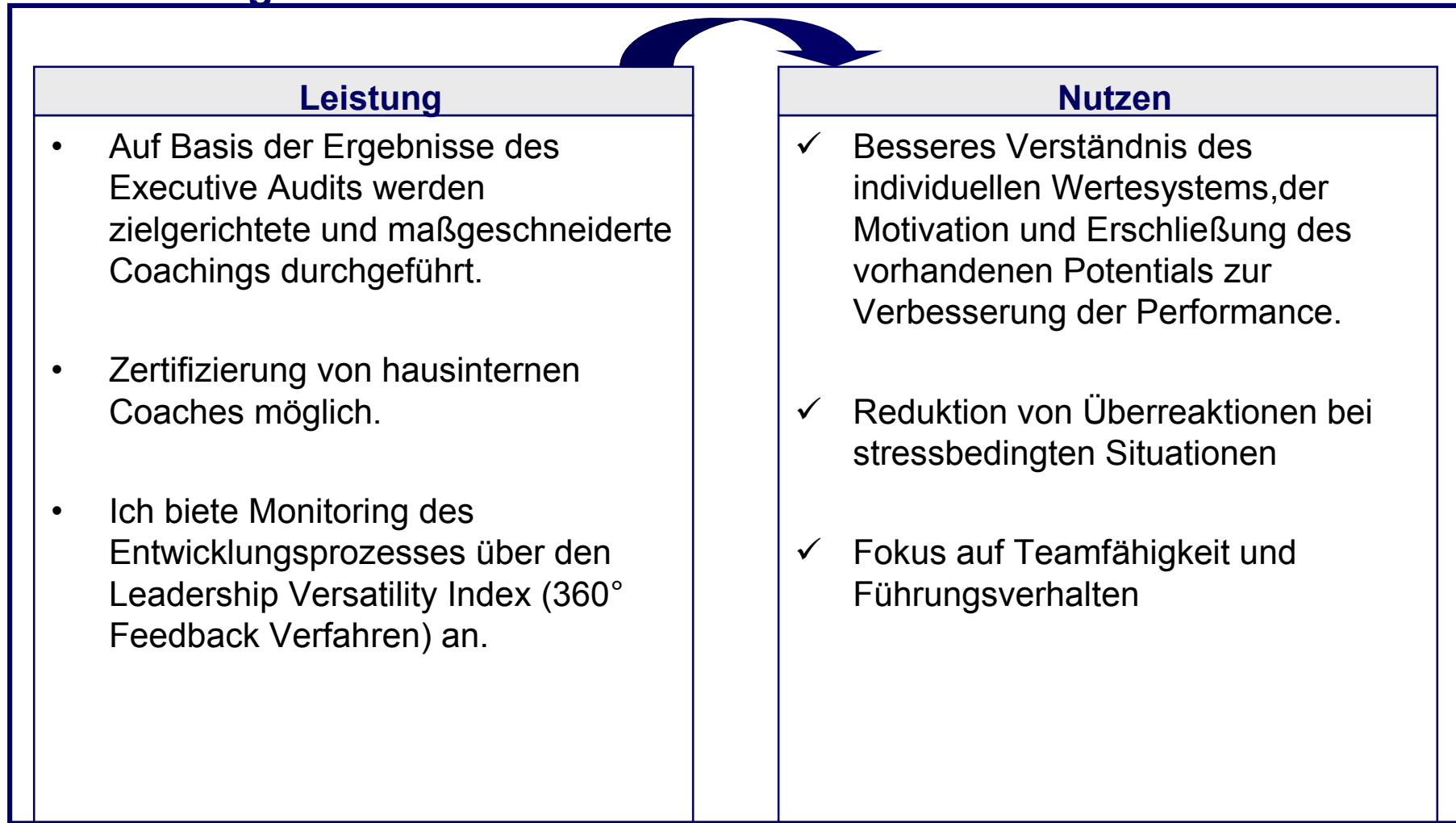


- Dr. Jens Alexander Hartmann
- Auerhahnbalz 23
- 14169 Berlin
- Tel.: 017634520829
- eMail: [jensalexhartmann@yahoo.de](mailto:jensalexhartmann@yahoo.de)

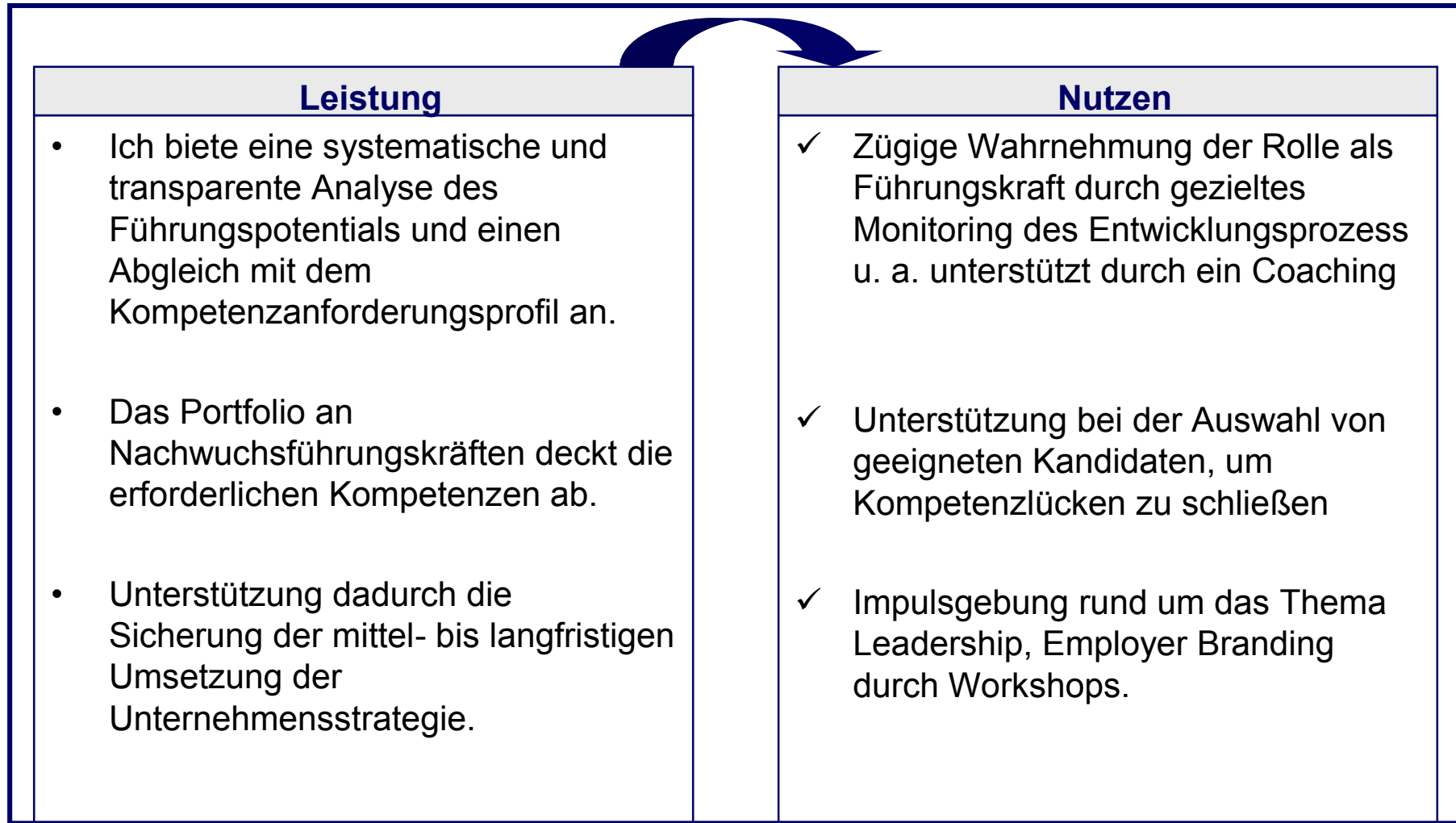
## Beratung für:



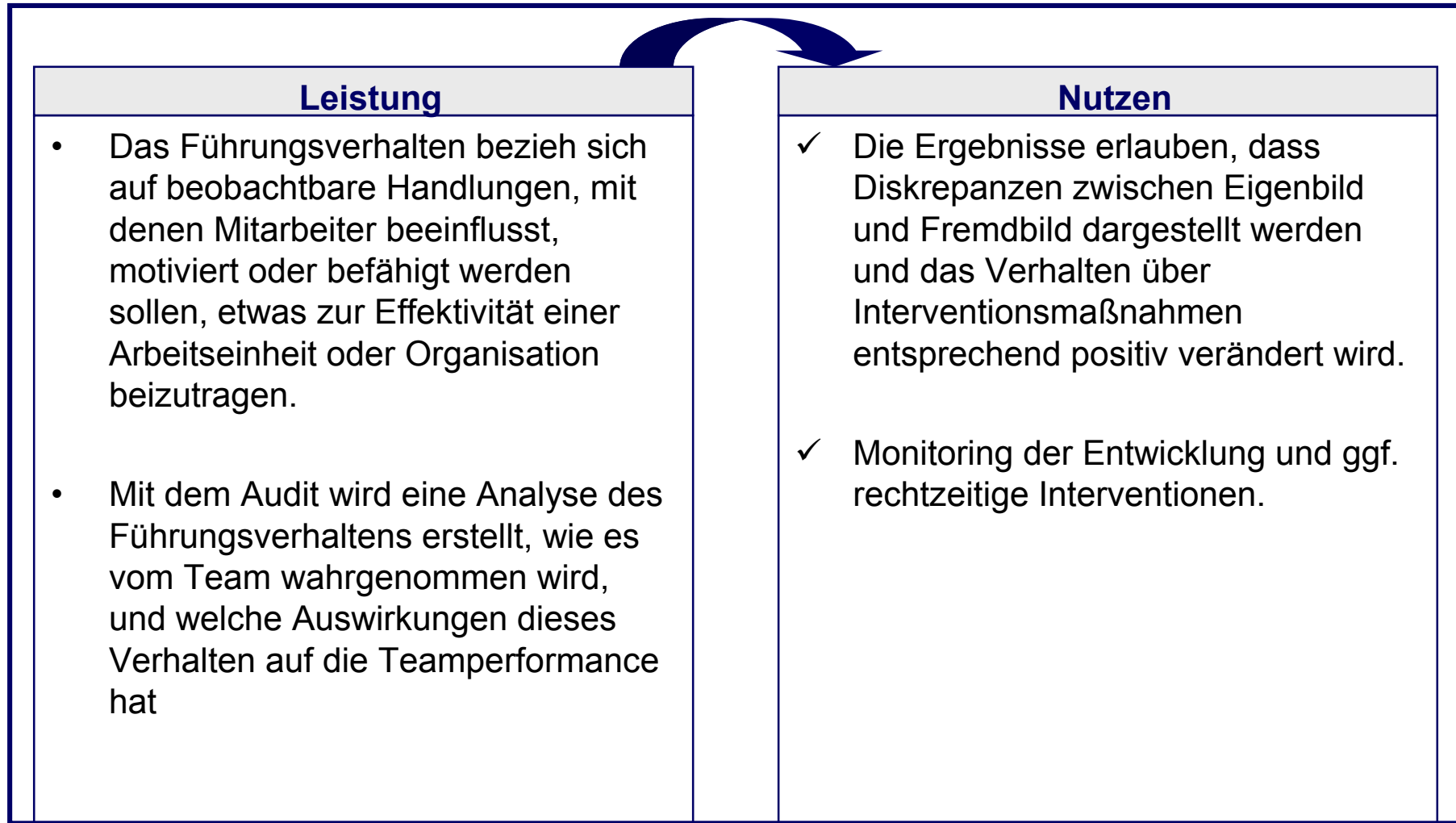
## Unterstützung der Führungskräfte bei der Entwicklung und Erschließung des vorhandenen Potentials



## Identifikation und Potentialerschließung von High Potentials

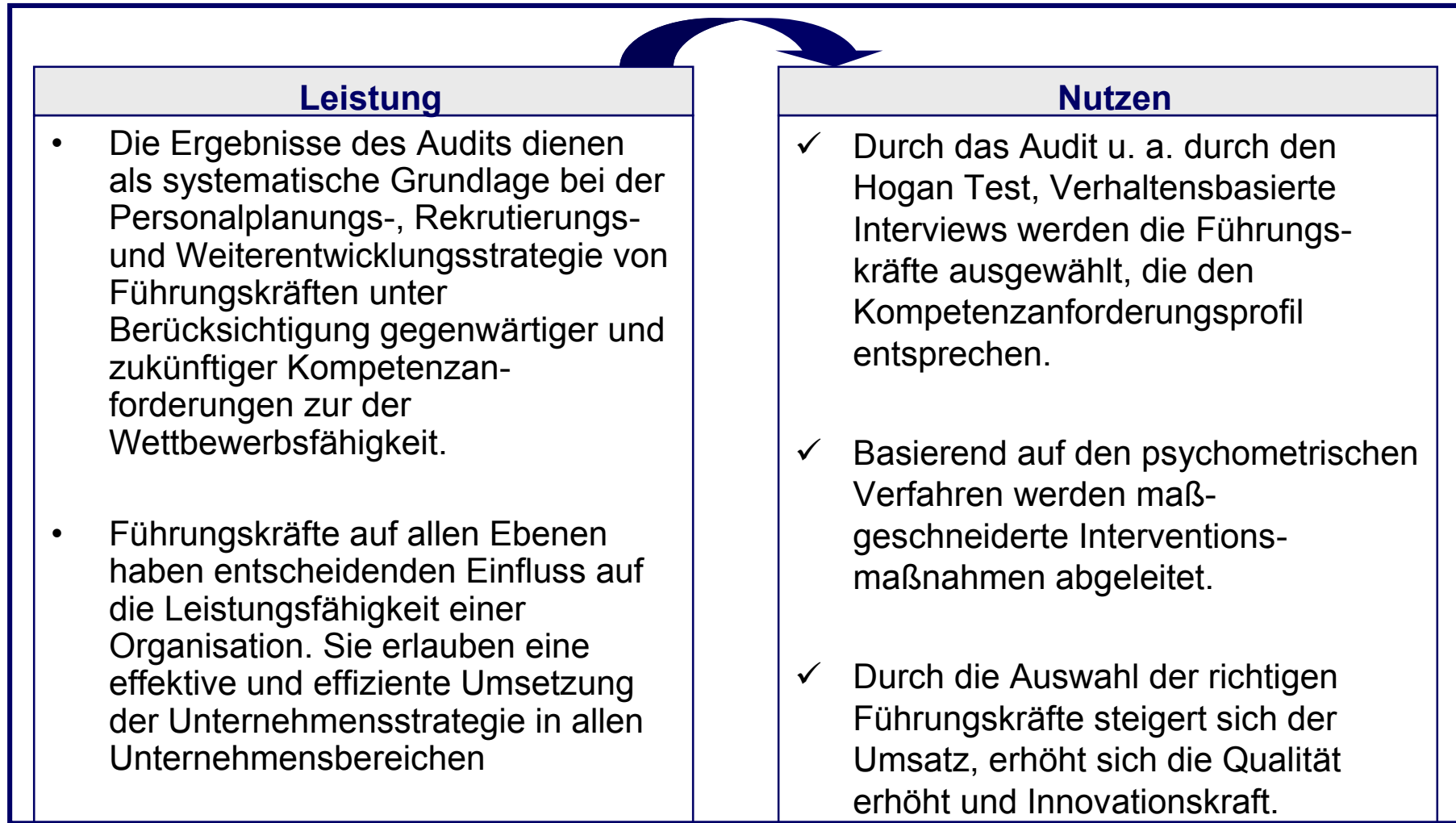


## Unterstützung bei der Verbesserung der Teamperformance

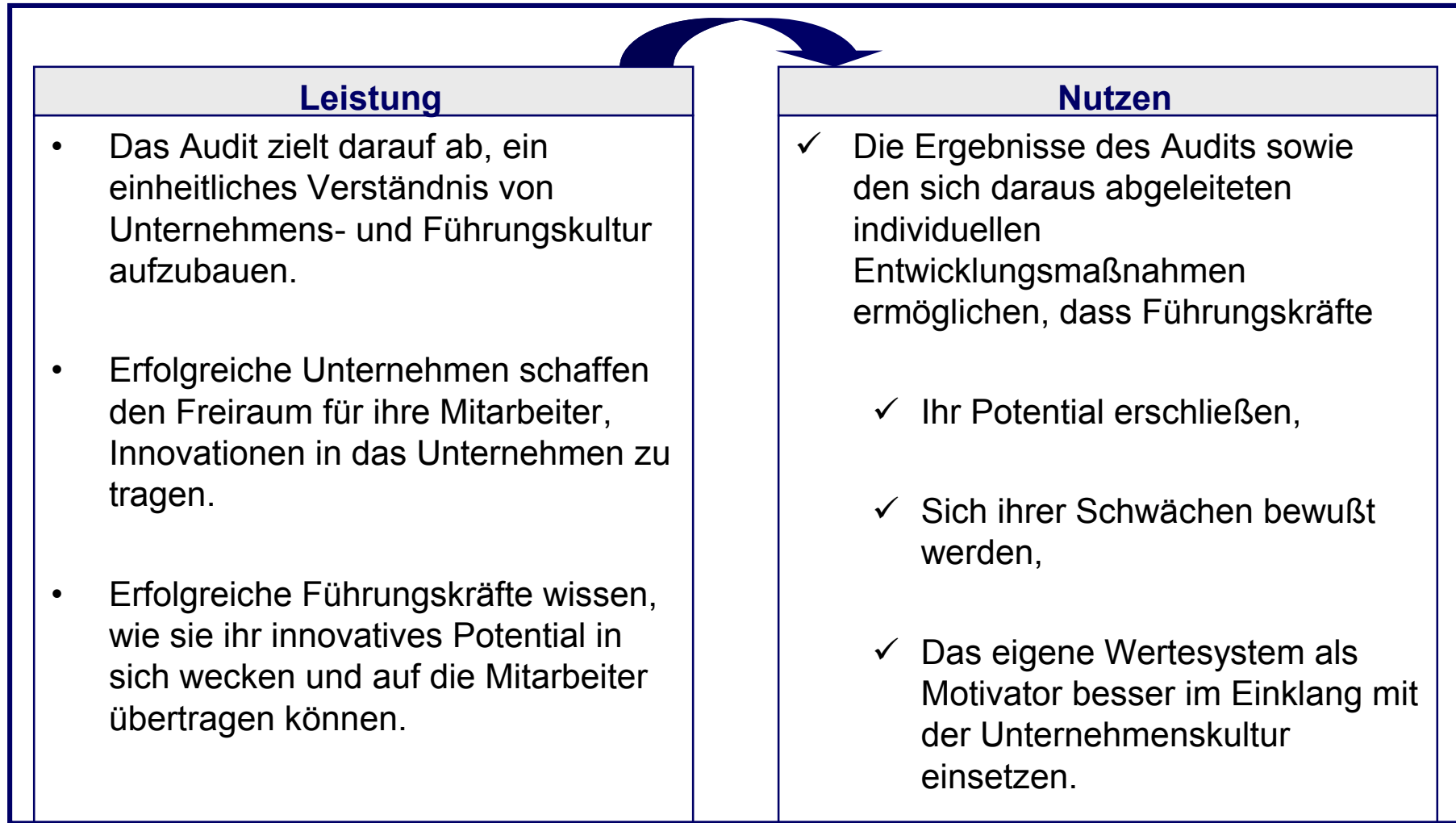




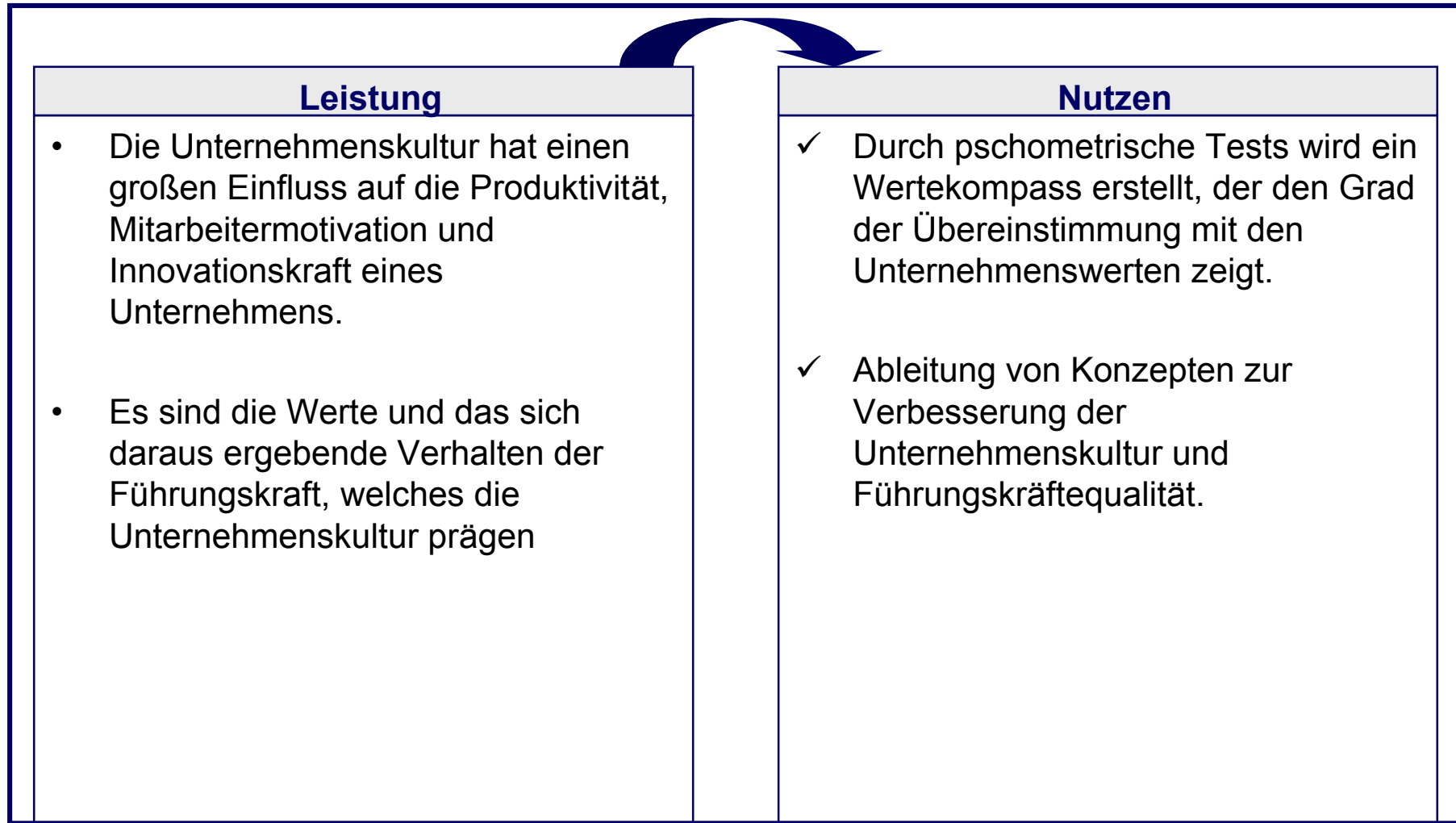
## Mehr Wettbewerbsfähigkeit durch eine strategische Personalpolitik



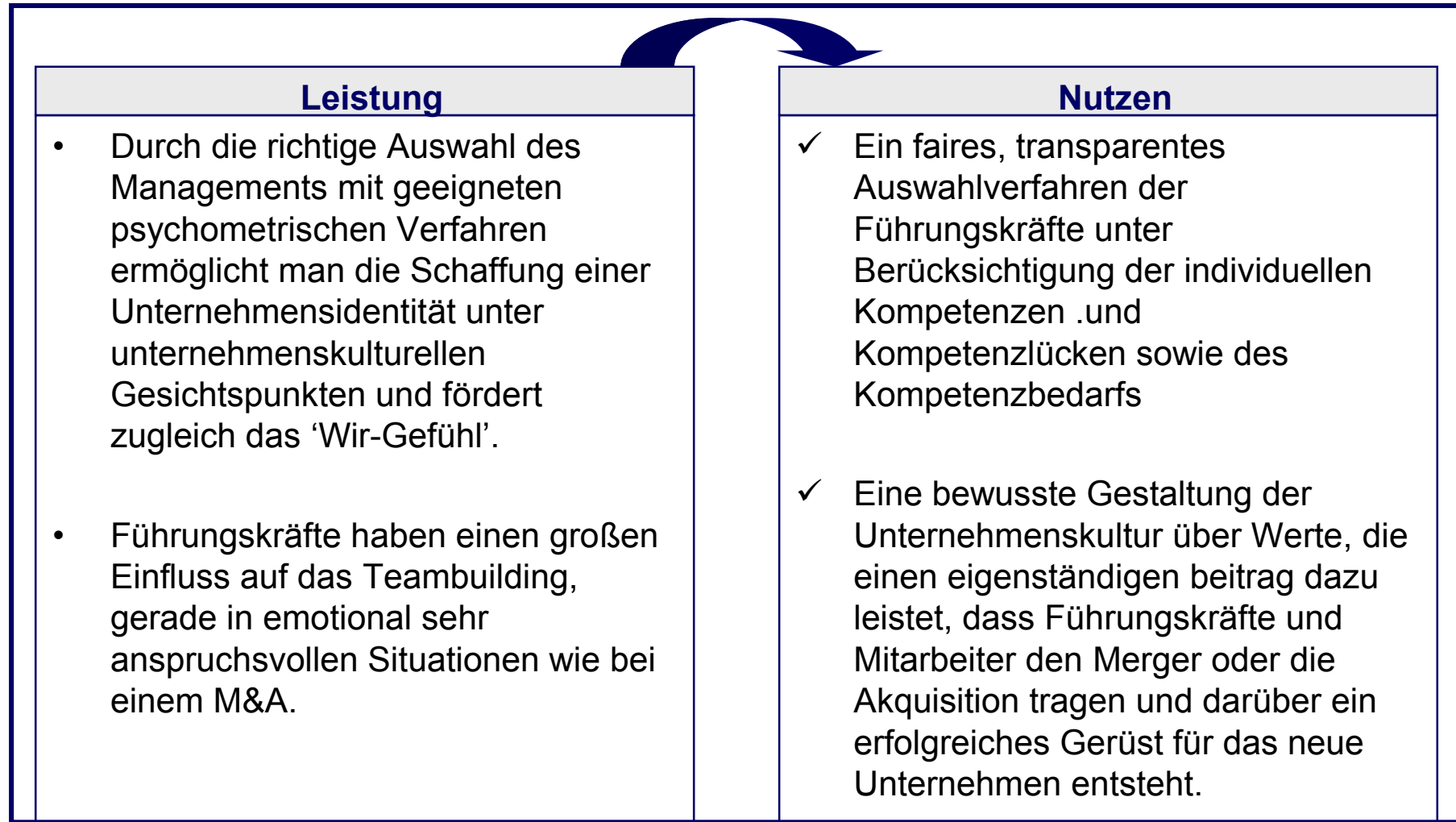
## Förderung einer innovationsfähigen Unternehmenskultur



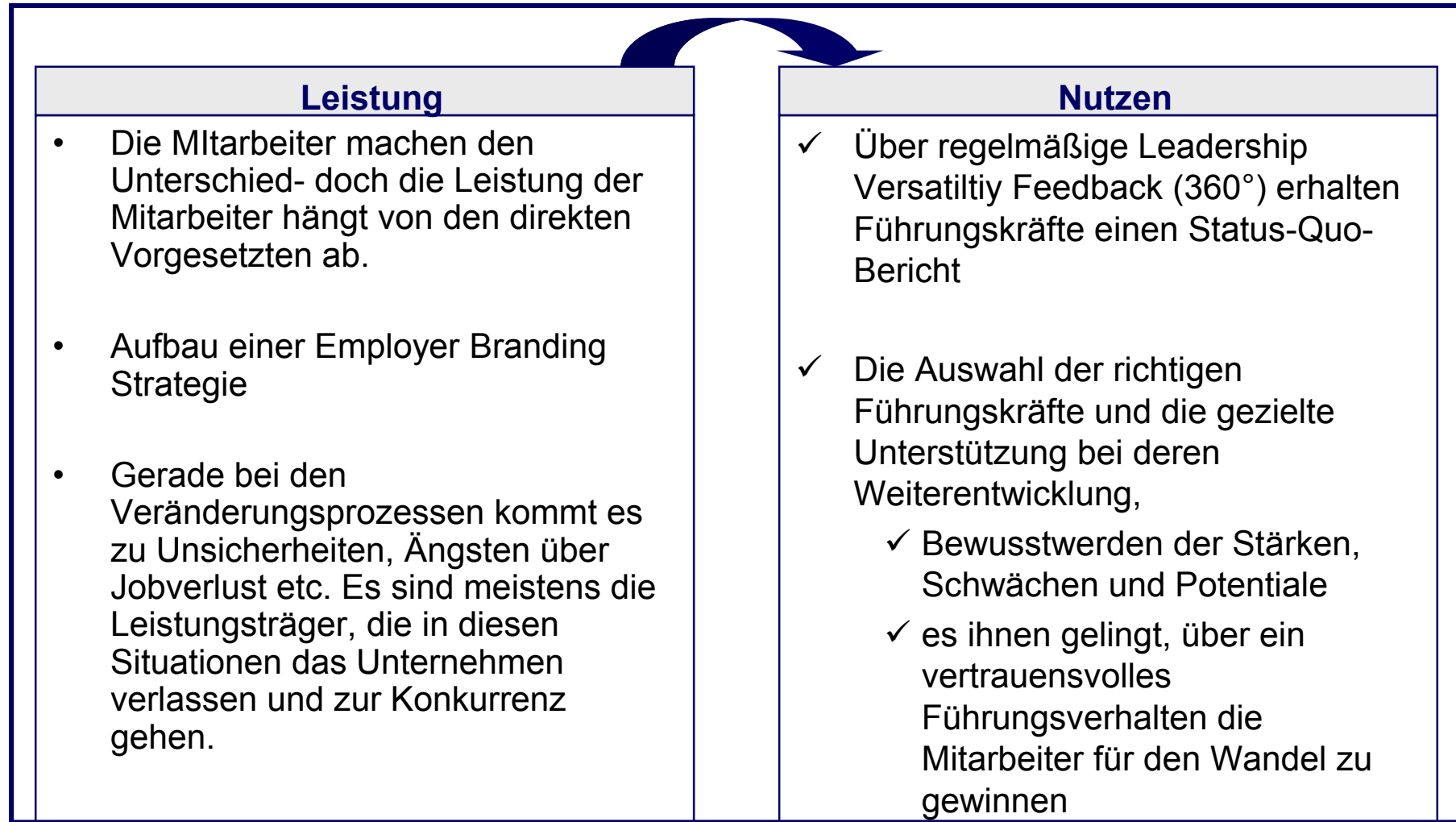
## Unternehmenskulturanalyse als Indikator für Ihren Erfolg



## Unterstützung bei Mergers & Akquisitionen



## Mit Management Appraisal erfolgreich den Change-Prozess begleiten



## Outplacement, Expatriat Programm

