

Erfolgreich auf globalen Märkten bestehen

Frühzeitig Potenzial für globale Führungspositionen erkennen und fördern

Düsseldorf, 19. August 2008 – **Um echte „Global Player“ zu sein, sehen viele deutsche Unternehmen kulturelle Vielfalt im Management als Chance – so aktuelle Meldungen. Die richtige „Führungskräfte-Mischung“ soll dabei internationalen Erfolg garantieren. Tatsächlich müssen jedoch die Grundvoraussetzungen stimmen. Entscheidend sind Führungskräfte mit einem klaren Verständnis für globale Herausforderungen sowie den richtigen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten, um in internationalen Märkten zu agieren. Unternehmen tun daher gut daran, frühzeitig geeignete Führungskräfte zu identifizieren und zu fördern, bevor diese global aktiv werden. Die internationale HR-Beratung DDI unterstützt Unternehmen u. a. bei der Bildung eines Talentpools mit integriertem Ansatz zur Identifikation und zielgerichteten Entwicklung globaler Führungskräfte.**

Ost-Europa, Nahost, Asien – die vielversprechendsten Märkte liegen heutzutage außerhalb des bekannten Kulturraumes. Immer mehr Unternehmen wagen den Schritt in die Fremde, laut einer Untersuchung von Bain & Company sind aber nur 17 Prozent damit erfolgreich. Auf dem Heimatmarkt bewährte Strategien lassen sich in anderen Ländern nicht 1:1 umsetzen. Zudem ist eine im Heimatmarkt gute Führungskraft nicht automatisch in anderen Ländern oder in einer komplexen, länderübergreifenden Rolle erfolgreich. Unternehmen müssen daher frühzeitig die Fragen stellen: Haben wir die Führungskräfte, die unsere globale Wachstumsstrategie umsetzen können? Besitzen sie die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen? Und verfügen wir über die

Pressekontakt

**Maisberger GmbH, Kirchenstr. 15, 81675 München
Tanja Mai – 089 – 41 95 99 – 59
tanja.mai@maisberger.com**

notwendigen Prozesse für die zielgerichtete Identifizierung und Entwicklung eines globalen Talentpools?

Globale Rollen erfordern spezielle Kompetenzen und Fähigkeiten

Führungskräfte, die in globalen Märkten agieren wollen, benötigen den richtigen Mix aus Fähigkeiten und Kompetenzen. Kulturelle Affinität sowie das Vermögen in einem mehrdeutigen Umfeld zu arbeiten und Höchstleistungen zu vollbringen, spielen eine wichtige Rolle. Sie müssen jederzeit in der Lage sein, lokale Bräuche, Methoden und Managementstile zu adaptieren. „Die Fähigkeit sich immer wieder den lokalen Gegebenheiten anpassen zu können und gleichzeitig Vorbild für eine gemeinsame Unternehmenskultur zu sein, ist ein Schlüssel zum Erfolg“, erklärt Dr. Martina Michel, Executive Consultant bei DDI. „Das erfordert unter anderem ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz, das Vermögen die tägliche Informationsflut zu bewerten und das Geschick strategische Partnerschaften zu entwickeln und zu festigen.“

Individuelle Entwicklung schafft Verständnis

Gute globale Führungskräfte sind in der Lage die Balance zu halten zwischen globaler Konsistenz der Unternehmenskultur und lokalen Gegebenheiten. Die dafür erforderlichen Fähigkeiten werden ihnen aber nur zum Teil in die Wiege gelegt. Individuelle Entwicklungsmaßnahmen vor dem Wechsel in eine globale Position sollen helfen, sich an den Talentstrategien, den Geschäftszielen und dem jeweiligen Zielmarkt zu orientieren. Ein Einsatz im Ausland, der Austausch mit internationalen Kollegen und Vorgesetzten oder Executive Coaching sind wichtige Bestandteile dieses Prozesses. Passende Programme unterstützen sie dabei, ihre Führungsrolle in einem internationalen Unternehmen sowie die eigene Persönlichkeit im globalen Kontext zu sehen und zu verstehen. Eine solche, strategisch ausgerichtete Vorbereitung erleichtert den Wechsel in eine globale Position.

Eigenschaften und Kompetenzen realistisch betrachten

Damit das Unternehmen für den Tag X bereit ist und flexibel auf den Bedarf reagieren kann, sind die frühzeitige Identifizierung geeigneter Führungskräfte und die Entwicklung eines Talentpools enorm wichtig –

Pressekontakt

Maisberger GmbH, Kirchenstr. 15, 81675 München
Tanja Mai – 089 – 41 95 99 – 59
tanja.mai@maisberger.com

denn das braucht Zeit. Im Rahmen einer langfristig angelegten Strategie sollten passende Kandidaten ausgewählt und zielgerichtet auf die Übernahme globaler Aufgaben vorbereitet werden. „Der Aufbau eines Talentpools für Führungspositionen mit internationaler Reichweite ist im Hinblick auf die enormen Chancen, die der Weltmarkt bietet, kaum zu umgehen. Entwicklungsprogramme für globale Führungskräfte funktionieren allerdings nicht nach dem Muster ‚one size fits all‘, meint Executive Consultant Michel. „Da jede Führungskraft individuelle Erfahrungen und Talente besitzt, müssen Entwicklungsprogramme für globale Positionen darauf abzielen, die jeweils erforderlichen Fähigkeiten zu stärken.“ Es gilt, realistisch zu sein. Während persönliche Eigenschaften wie zum Beispiel Kommunikationsverhalten oder unternehmerischer Weitblick entwickelbar sind, sollte Anpassungsfähigkeit oder Wissbegierde vorhanden sind.

Gute Vorbereitung sichert Wettbewerbsvorteile

Im globalen Wettbewerb entscheiden oft Nuancen. Deutsche Unternehmen, die frühzeitig einen Talentpool aufstellen und dabei in die Identifizierung und Entwicklung globaler Führungskräfte investieren, sind in der Lage die Möglichkeiten zu nutzen und sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Der echte „Global Player“ zeichnet sich daher nicht nur durch ein kulturell vielfältiges Management aus, sondern durch Führungskräfte, die die Herausforderungen globaler Märkte sicher und erfolgreich bewältigen.

DDI gibt den Leitfaden „The CEO’s Guide to Preparing Future Global Leaders“ heraus. Dieser zeigt, wie Unternehmen ihre globalen Manager identifizieren können, welche Kompetenzen sie brauchen und welche Eigenschaften sie mitbringen sollten. Der Leitfaden steht zum kostenlosen Download unter:
http://www.ddiworld.com/globaloffices/de_globalleadership_de.asp

DDI Deutschland GmbH

Die Human-Resources-Beratung DDI unterstützt Unternehmen dabei, bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen. DDI ist weltweit mit 75 Büros in 26 Ländern vertreten und beschäftigt mehr als 1000 Personen. DDI Deutschland GmbH wurde 1996 gegründet und entwickelte sich innerhalb weniger Jahre zu einem der strategischen Standorte von Development Dimensions International in Europa. Die deutsche Niederlassung profitiert von der dreißigjährigen Erfahrung der weltweiten Organisation, die in den USA über ein eigenes Forschungszentrum verfügt. Das Center for Applied Behavioral Research (CABER) hat mit seinen revolutionären Erkenntnissen und innovativen Methoden die Entwicklungen im Bereich Human-Resources-Management maßgeblich beeinflusst. Im Mittelpunkt des kompletten Leistungsportfolios stehen die Kompetenzen der Mitarbeiter. DDI verfügt über Expertise in drei Kernfeldern: Die systematische Personalauswahl, die Identifikation zukünftiger Top-Manager und die Entwicklung qualifizierter und hoch motivierter Führungskräfte. Zu den deutschen Kunden zählen u. a. Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche Telekom, Evonik, General Motors, Metro, Merck, Novartis, Philips, SAP, TUI. Weitere Informationen: www.ddiworld.com

Pressekontakt

Maisberger GmbH, Kirchenstr. 15, 81675 München
Tanja Mai – 089 – 41 95 99 – 59
tanja.mai@maisberger.com