

Neue postgraduale Ausbildung: Telematikmanager

Johann Günther, der neue Leiter der Abteilung Telekommunikation, Information und Medien an der Donau-Uni Krens, ist der Initiator des brandneuen Lehrgangs zum Telematikmanager. Im Vordergrund stehen die Vermittlung technischen Know-hows und kommunikativer Fähigkeiten

Seite D6



Karriere im Management: Personalberater diskutierten in Krens, worauf es bei Führungskräften ankommt

Soziale Kompetenz von Vorteil

Schlechtes Personalmanagement halten viele Personalberater für eine der Hauptursachen von Firmenpleiten. „Human Resources“ müßten besser ausgeschöpft werden.

Krens. Vertreter der drei größten Personalberater in Österreich, Othmar Hill (Hill), Peter Gusmits (Neumann International) und Karl Piswanger (Pendl & Piswanger), diskutierten auf Einladung des MBA Krens kürzlich zum Thema „Karriere im Management“.

Von
INES DEURETZBACHER

In einem Punkt waren sie sich absolut einig: Bei uns herrscht großer Nachholbedarf in den „human resources“.

So sieht etwa Othmar Hill trotz vieler Lippenbekenntnisse eine hohe Konzentration auf technische Bereiche wie EDV, Finanz, Produktion usw. Hauptursache für Firmenpleiten ist für ihn schlechtes Personalmanagement.

Personalauswahl

Bei den Auswahlverfahren unterscheiden sich die drei Spitzenreiter der Branche. Während bei Neumann bereits 30 Prozent vor allem der gehobenen Management-Positionen

im „Direct search“ besetzt werden, setzt der gelernte Wirtschaftspsychologe Hill in jedem Fall auch auf Zeitungsinserate. Jeder Personalprofi achtet allerdings in der Letztwahl auf Emotionalität. „Die Besten erwischt man selten in Testverfahren“, setzt Piswanger auf die menschliche, persönliche Komponente.

Ein taugliches Mittel seien „soft moderierte, dialoghaft geführte“ Assessment-Center. Hill setzt im Vorfeld der letzten Auswahlrunde auf eine Potentialanalyse nach wissenschaftlichen Methoden. Die letzte Entscheidung liegt dann beim Unternehmen und nicht beim Berater.

Managerpersönlichkeit

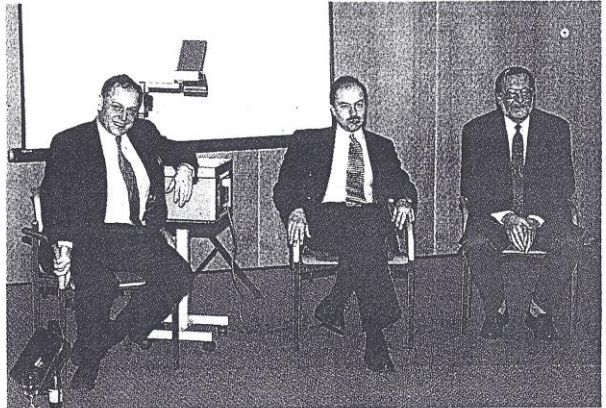
Das Persönlichkeitsprofil potentieller Manager ist nicht allgemein gültig zu beschreiben. In erster Linie muß der Bewerber kulturell und sozial in das Unternehmen passen. Stark gefragt sind Eigenschaften, die eher Frauen zugeschrieben werden, wie Integrations- und Teamfähigkeit. Tatsächlich kommen auch immer mehr

Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen zum Zug. Gesucht sind Führungsqualitäten jenseits von Hierarchie- und Statusdenken. Die Praxis beweist immer wieder, daß sich Unternehmen und Manager jene Mitarbeiter aussuchen, die genau zu ihnen passen und das auch im negativen Sinn: Erstklassige Führungskräfte suchen sich erstklassige Mitarbeiter aus, Zweitklassige wünschen sich nur zweit- oder drittklassige Mitarbeiter.

Besonders empfehlenswert seien Programme, die neben den fachlichen Faktoren und der Praxisnähe durch die Vermittlung sozialer Kompetenz eine neue Qualität schaffen. Soziale Kompetenz wird nicht zuletzt durch die Gestaltung des Unterrichts erlangt. Postgraduale Studien sind interdisziplinär und immer mit der Praxis verwoben. Der Student, so Hill, ist mehr gefordert, sich einzubringen.

Ausbildungswege

Zur Qualität verschiedener Programme befragt, sehen die Personalberater in erster Linie die Kundensicht. Je besser die Personalentwicklung in einem Unternehmen ist, desto mehr achten die Verantwortlichen auch auf inhaltliche und methodische Vorteile verschiedener Programme. MBA Krens



Othmar Hill, Karl Piswanger und Peter Gusmits diskutierten über Managementkarrieren

beispielsweise hätte sich in den letzten fünf Jahren einen guten Namen in der Wirtschaft gemacht. Vor allem die Möglichkeit, das Gelernte sofort in die Praxis umzusetzen und dazu wieder ein Feedback zu erhalten, nützt den Unternehmen ungemein“, weiß Gusmits. Als einfachsten Tip für Bewerber können die drei Berater das genaue Lesen des Inserates

schungen, wenn man diesen Text exakt analysiert. Sachverhalte wie zum Beispiel der Dienort sind nicht wegdiskutierbar. Andererseits muß man sich auch nicht von Detailanforderungen abschrecken lassen. „Klarerweise sind Inserate oft wie ein Brief an das Christkind zu sehen“, relativieren die drei unisono. Von großem Vorteil ist Übung beim Bewerben. Auch wenn man

nicht unmittelbar auf Jobsuche ist, sollte man öfters einen Bewerbungsprozeß durchlaufen. Beim Interview sind Monologe über die eigene Person zu vermeiden. In der Regel wird auf die Annäherungsleistung und die Dialogfähigkeit des Kandidaten geachtet. Auf Fragen wie nach den persönlichen Stärken und Schwächen muß man in jedem Fall gut vorbereitet sein.

WIRTSCHAFTSBLATT, 89, 13.4.96