

Inspirationen 01/2015

"Die Vorstellung, die sich einmal in die Dimensionen eines größeren Gedanken erstreckte, kehrt nie mehr zu ihrer ursprünglichen Größe zurück." Oliver Wendell Holmes

Wie werden Sie erfolgreicher als Ihre Mitbewerber?

Es gibt einen Zusammenhang zwischen Personal-Investitionen und dem finanziellen Erfolg eines Unternehmens sowie der vielerorts zu beobachtenden Praxis in Unternehmen. Der bekannte Stanford Professor Pfeiffer hat dies in einer umfangreichen Studie nachgewiesen.

Was sollten Sie also beachten, wenn ihre P-Investitionen zu einem finanziellen Erfolg führen sollen?

employment security – Nur diese Art von Sicherheit ist für eine Wirtschaft in permanenten Wandel überhaupt realistisch. Nur sie führt dazu, dass Mitarbeitende das notwendige commitment entfalten, das in einem high performance work environment erforderlich ist.

selective hiring – Die Rekrutierung der „richtigen“ Mitarbeitenden unter Betonung der Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften, die sich aus der Strategie, Kultur und Marktbearbeitung des Unternehmens ableiten.

self-managed teams and decentralization – Nur mit diesem Grundsatz wird die Verantwortlichkeit nach unten getragen.

comparatively high compensation contingent on organizational performance – Eine hohe Bezahlung derjenigen, die zum Unternehmensergebnis einen wichtigen Beitrag leisten, führt erst dazu, dass das Unternehmen erfolgreich wird.

extensive training – Erfolgreiche Unternehmen gehen davon aus, dass „return-on-investment“ - Kalkulationen bei Trainingsinvestitionen schwer oder gar nicht möglich sind. Training ist quasi die Ideologie, dass die Entwicklung von Mitarbeitern einfach notwendig ist.

reduction of status differences – Spricht für sich.

sharing information – Der Austausch von Informationen führt einfach zu einer Vertrauenskultur.

Auf den ersten Blick erscheinen die sieben P-Investitionsfelder beinahe selbstverständlich und leicht zu realisieren. Und doch zeigt sich, dass sie systematische Implementierung eher selten ist. Die Gründe dafür sind:

- Kurzfristige Erfolgsorientierung im Management
- Zerstörung von „tacit knowledge“ als Kompetenz bei Experten
- Zu wenig Delegation
- Falsche Wertmaßstäbe, was gutes Management beinhaltet

Unser Angebot: Wir entwickeln Ihnen eine **Blaupause für ein revitalisierendes Management-Entwicklungsprogramm!**

In diesem Sinne mit herzlichen Grüßen

Ihr Thomas Simmerl