

Managementdilemmata: Karrierekonflikte in KMU

Für viele KMU ist die strategische Personalplanung von herausragender Bedeutung. Hochtalentierete Mitarbeitende zu halten und zu entwickeln, ist entscheidend für die zukünftige Unternehmensentwicklung. Oft werden Leistungsträger „klein gehalten“ und gegenüber der Belegschaft nicht als solche sichtbar ausgewiesen. Frustration und Minderleistung sind die Folge und führen nicht selten zur Kündigung.

Darüber hinaus kann ein Zielkonflikt zwischen der eigenen Karriereentwicklung als Führungskraft und dem Leistungsträger bestehen, in dem die Karriereentwicklung zumeist nicht mit, sondern nur an der Führungskraft vorbei erfolgen kann.

Diese jedoch wird auf die eigene Besitzstandswahrung achten und infolgedessen, ob bewusst oder unbewusst, die unternehmerische Wertschöpfung reduzieren, indem das Potenzial des Leistungsträgers unterdrückt wird. Vor diesem Hintergrund sind die verantwortlichen Entscheider aufgefordert, Potenzialträger zu identifizieren und auch gegen den Widerstand einzelner Führungskräfte zu fördern.



FAKTEN

- ▶ Knapp die Hälfte der Führungskräfte sind Verwalter ihrer Funktion.
- ▶ Durch Anerkennung der Leistungsträger und einen personenorientierten Führungsstil wird die unternehmerische Wertschöpfung gesteigert.

Die Quellenangaben stellen wir Ihnen auf Nachfrage gerne zur Verfügung.



RESEARCH

Die Unternehmensrendite wird durch Managementdilemmata beeinflusst.

1/4

der Leistungsträger in Unternehmen sind unzufrieden, haben innerlich gekündigt oder entschieden, das Unternehmen zu verlassen.



ENTWICKLUNG

In Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche trennt sich innerhalb der Belegschaft die „Spreu vom Weizen“. Leistungsträger werden sichtbar!