

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfelder
Personal-Instrumente / Führungskräfte-Entwicklung

Checkliste

Management-Diagnostik



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste

Management-Diagnostik

Management-Diagnostik ist in der Vielzahl seiner Verfahrens-Ausprägungen ein effizientes Instrument zur Identifizierung von Stärken und Schwächen von Führungskräften in einer Organisation. Diese Verfahren setzt man entweder bei konkreten internen Auswahlverfahren ein oder im Sinne einer umfassenden Management-Potenzialanalyse.

Die Zielsetzungen gegenüber den traditionellen Management-Audit-Verfahren sind stark erweitert worden.

Im Sinne einer umfassenden Management-Potenzialanalyse verschafft die Management-Diagnostik den Unternehmen Einblicke und Überblicke in die Potenziale und personellen Strukturen der Management-Ebene. Portfolios geben den Entscheidern im Top-Management ein klares Bild und dienen als Steuerungs- und Maßnahmeninstrument. Strategische Personalentwicklung lässt sich damit an der Person, dem Unternehmen, der Business-Strategie und den Plänen ausrichten. Daraus können dann konkrete Maßnahmen im Rahmen der individuellen Personalentwicklung und/oder personeller Veränderungen initiiert werden.

Diese Checkliste kann Sie dabei unterstützen:





A) Erheben des beabsichtigten **Zwecks** bzw. der intendierten Ziele der Management-Diagnostik aus verschiedenen Perspektiven. Verwenden Sie diesen Teil für sich selbst und als Unterlage bei den zu führenden Gesprächen.

B) Identifizieren der für diese Zwecke geeigneten **Instrumente**. Verwenden Sie diese auch zur Bewertung der Instrumente.

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und hilfreiche Punkte für die Management-Diagnostik, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratungs angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich der Auswahl von Beratern mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

-  Management- und Strategieberatung
-  Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
-  Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
-  Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de

Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.

A) Zu welchem Zweck soll die Management-Diagnostik eingesetzt werden?

Nutzen Sie diesen Teil der Checkliste für die Erhebung der Ziele aus verschiedenen Blickwinkeln.

(Feedback)

Es soll Feedback hinsichtlich der Passung zum Unternehmen gegeben werden.

Anmerkungen: _____

(Kompetenz-Check)

Die Ist-Management-Kompetenz soll hinsichtlich neuer strategischer Ausrichtungen und / oder Veränderungsprozessen gecheckt werden.

Anmerkungen: _____

(Anforderungs-Check)

Die vorhandene Management-Kompetenz soll hinsichtlich Veränderungen im Anforderungsprofil der Führungskräfte überprüft werden.

Anmerkungen: _____

(Identifikation Low Performer)

Führungskräfte sind zu identifizieren, deren Leistung durch unterstützende Maßnahmen verbessert werden kann.

Anmerkungen: _____

Fortsetzung A) Zweck

(Identifikation High Potentials)

Führungskräfte sind zu identifizieren, die Potenzial für höherwertige Aufgaben und Positionen besitzen.

Anmerkungen: _____

(Identifikation High Performer)

Führungskräfte sind zu identifizieren, die als exzellente Leistungsträger an das Unternehmen zu binden sind.

Anmerkungen: _____

(Identifikation Marginals)

Führungskräfte sind zu identifizieren, die aufgrund ihrer Leistung zur Disposition stehen.

Anmerkungen: _____

(Information für Top-Management)

Erstellen von Management-Portfolios als Steuerungs- und Controlling-Instrument für das Top-Management.

Anmerkungen: _____

B) Instrumente, die im Rahmen der Management-Diagnostik zum Einsatz kommen können

Nutzen Sie diesen Teil der Checkliste für die Identifikation und Bewertung der für die Ziele bestmöglich geeigneten Instrumente.

- Definition von Anforderungsprofilen nach Führungsebenen

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

- Tätigkeitsbeschreibung, Stellenbeschreibung, Stellenbewertung

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

- Positionsbezogene Kompetenzen, Verantwortung, Vollmachten

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

- Management Audits

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fortsetzung B) Instrumente

Assessment Center

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

360° Feedback

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Mitarbeiter-Beurteilungssystem

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Leistungsmessung des Managements durch Human Capital Indices

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fortsetzung B) Instrumente

- Leistungsmessung des Managements durch Erfolgsindikatoren auf Basis der Balanced Scorecard und der People Scorecard

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

- Motivations- und Vergütungskonzepte

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

- Stärken/Schwächen – Analysen

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

- Strukturierte Interviews

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fortsetzung B) Instrumente

Psychologische Testverfahren

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Gruppendiskussionen

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fallstudien

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Zielvereinbarungs- und Zielerreichungs-Gespräche

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fortsetzung B) Instrumente

Karriere-Checks

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Karriere-Entwicklung

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Laufbahn und Laufbahnplanung

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Nachfolgeplanung

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fortsetzung B) Instrumente

Potentialorientierte Förderprogramme

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Personalentwicklungsmaßnahmen

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

Projektarbeit

Anmerkungen: _____

Bewertung des Instruments: _____

© I.O. BUSINESS® – Engelsstrasse 6, D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de
Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.
