

# Analyse Management

**Persönlich & Vertraulich**

**30.05.2002**

**Herr Hans Dampf**

	I	II	III
D	10	0	10
I	7	3	4
S	3	8	-5
C	1	9	-8

MANAGEMENT-ANALYSE FÜR Herr Hans Dampf

## **FÜHRUNG UND MOTIVATION**

Herr Hans Dampf ist ein fähiger Führer mit natürlichen Eigenschaften zum Umgang mit Menschen. Gewöhnlich begeisterungsfähig und optimistisch, versteht er es, dies auch bei anderen hervorzubringen. Obwohl er ergebnisorientiert ist, kann er seine Mitarbeiter motivieren und wird sie immer berücksichtigen. Er überzeugt in der Regel direkt und sieht seine Managementaufgabe darin, mit Hilfe von anderen Menschen erfolgreich zu sein.

Seine Neigung, häufig und rasch Veränderungen zu initiieren, kann - vor allem bei unterstellten Mitarbeitern - Frustration auslösen, da sie dies als übertrieben ansehen.

Er wird seine Managementaufgaben nicht immer im Rahmen der gesetzten Parameter durchführen, denn er ist geneigt, sich davon zu lösen und zu tun, was er möchte. Auch das kann andere Menschen frustrieren oder auch verärgern.

## **ENTSCHEIDUNGSFINDUNG**

Herr Hans Dampf kann Entscheidungen treffen. Er hat eine Neigung für schnelle Entscheidungen, wird diese aber in Bezug auf die Auswirkungen für andere Mitarbeiter des Unternehmens genau bewerten. Wenn der erste Eindruck auch ist, er sei überzeugend, so kann er aufgrund seiner starken Persönlichkeit harte und unpopuläre Entscheidungen treffen, wenn dies notwendig ist.

Zeitweise nimmt er zuviele Risiken in Kauf, was sich daraus ergibt, daß er etwas zu hartnäckig seine Entscheidungen trifft.

## **PLANUNG UND PROBLEMLÖSUNG**

Herr Hans Dampf zeigt einen klaren Umgang mit Problemlösungen und könnte sich eher bezüglich Lösungen als in dem, was abgeschlossen ist, irren. Er ist vorausschauend und kann abschätzen, was langfristig erforderlich ist, wird sich aber selbst zuviel aufladen und muß aus diesem Grund regelmäßig neu planen.

Es entsteht der Eindruck, daß sein Problem nicht in der Identifizierung eines Langzeitplanes liegt, sondern eher im Umgang mit langfristigen logistischen Erfordernissen.

## **KOMMUNIKATION**

Als kraftvoller und überzeugender Gesprächspartner erscheint Herr Hans Dampf gewöhnlich begeistert und optimistisch. Es besteht allerdings die Gefahr, daß er sich zeitweise von seiner eigenen Begeisterung wegtragen läßt und deshalb die Beiträge anderer überrennen oder nicht wahrnehmen wird. Eine Entwicklung seiner Fähigkeit, zuzuhören, würden seine allgemeinen Kommunikationsfähigkeiten erweitern.

## **ADMINISTRATION**

Verwaltung ist keine ausgeprägte Eigenschaft, sondern eher die deutlichste Schwäche in den Managementfähigkeiten von Herr Hans Dampf. Wie beim Planen und Organisieren kann er auch hier Systeme erstellen, langweilt sich jedoch, wenn er sich daran halten muß. Mit großer Sicherheit kann sein Wert für das Unternehmen erhöht werden durch starke, effektive administrative Unterstützung.

## **FÖRDERUNG DER MITARBEITER**

Herr Hans Dampf versteht es, den Bedarf an Personalentwicklung zu identifizieren und zeigt sich begeistert bezüglich Entwicklungsprogrammen. Allerdings wird er sich als fähiger bei der Identifizierung dessen, was notwendig ist, erweisen; er macht Vorschläge für einen eventuellen Kurs und ist weniger in der Lage, Programme auch tatsächlich durchzuführen.

Es könnte sich eine Tendenz zeigen, an der eigenen Entwicklung stärker interessiert zu sein als an der seiner Mitarbeiter.

## **ENTWICKLUNGSPOTENTIAL**

Herr Hans Dampf hat das Potential, eine leitende Funktion in einer auf Menschen ausgerichteten Organisation auszuüben. Seine natürliche Persönlichkeit ist bestens geeignet zur Motivation und Anregung von Menschen. Wenn er auch mit den betrieblichen und organisatorischen Seiten eines Geschäftes umgehen kann, sollte er Arbeitsplätze vermeiden, die Routine und sich wiederholende Tätigkeiten beinhalten oder die sich ausschließlich auf betriebliche Strategien richten. Er sollte auch Positionen meiden, in denen er über einen längeren Zeitraum allein arbeiten muß. Es wäre auch zu beachten, daß Herr Hans Dampf sich nicht immer anpaßt.

Dieser Bericht beschreibt lediglich Verhaltenseigenschaften in einer bestimmten Arbeitssituation und sollte immer gemeinsam mit einem strukturierten Interview verwendet werden. Der Erfolg in der Rolle wird auch von einer weiteren Beurteilung abhängen, die angemessene Intelligenz, Ausbildung, Erfahrung, Kenntnisse und Kompetenz sicherstellt. Der "Stärken und Schwächen" Bericht, der für diese Person erstellt werden kann, kann durch seine zusätzlichen Informationen den Nutzen der erwähnten Daten erhöhen.