

Kienbaum High Potentials

Der Anspruch ist hoch – Erwartungen an Absolventen

» Vortrag Universität Kaiserslautern am 7. Mai 2003

Referentin: Susan Bauer



Organisation

Struktur nach Gesellschaften

Kienbaum Consultants International GmbH (KCI)

**Kienbaum
Executive
Consultants
GmbH
(KEC)**

**Kienbaum
Management
Consultants
GmbH
(KMC)**

**Kienbaum
Management
Service
GmbH
(KMS)**

**Internationale
Niederlassungen**

Organisation

Strategische Geschäftsfelder

Executive Consulting

- » **Suche und Auswahl von Führungskräften und Spezialisten durch Direktansprache und über Anzeigen**
- » **High-Potential-Beratung und Karrieremanagement**

Management Consulting

- » **Human Resource Management**
 - Personalentwicklung/-management
 - Vergütungsberatung
- » **Öffentlicher Sektor**
- » **Strategy & Change**
 - Energiewirtschaft
 - Information Management
 - Industrie
 - Finanzdienstleister
 - Gesundheitswesen
 - Pharma & Life Science

Hintergründe zur High Potentials Studie

Fragebogen

Der Bereich High Potentials der Kienbaum Executive Consultants führte von Mai bis Juli 2002 eine schriftliche Befragung zum Thema „High Potentials“ durch.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden 950 deutsche und schweizerische Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche angeschrieben und um ihre Mitarbeit an der Studie gebeten.

230 Unternehmen beteiligten sich an der Studie und sandten einen ausgefüllten Fragebogen zurück.

Definition High Potential

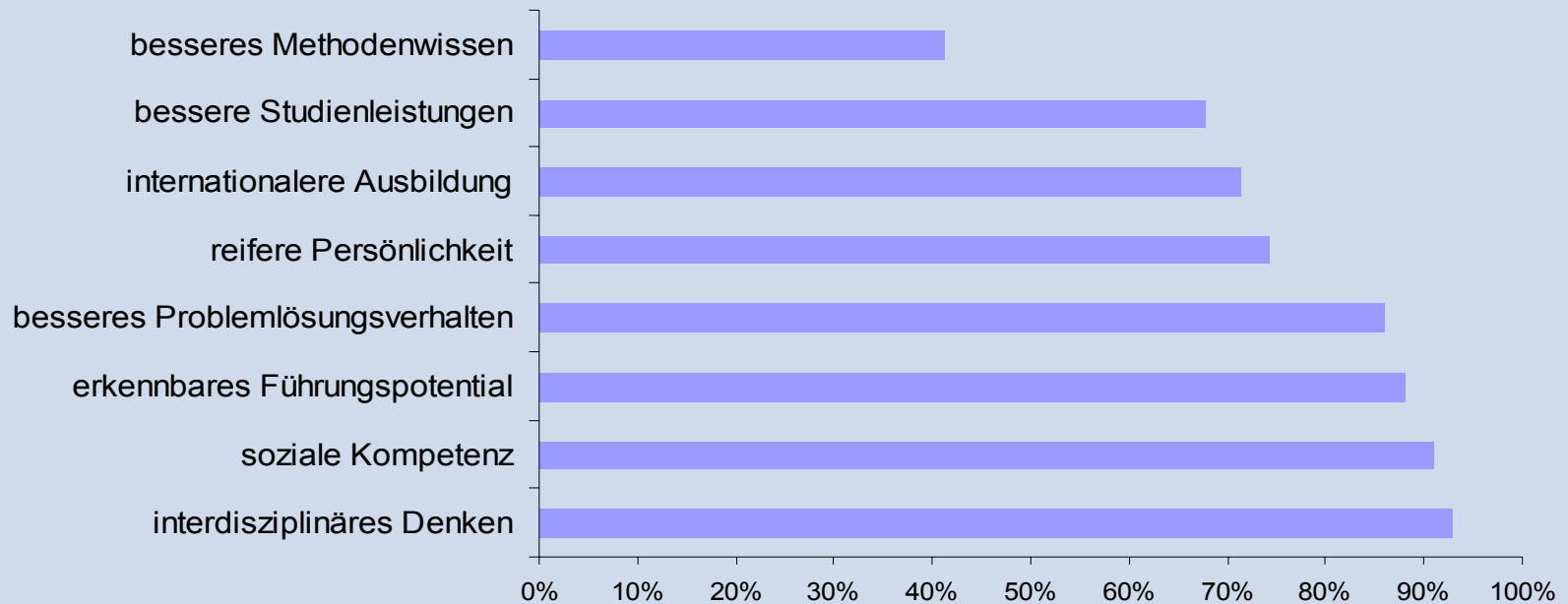
Wie definieren Unternehmen den Begriff „High Potential“?

In den Definitionen der Unternehmen werden folgende Merkmale am häufigsten genannt:

- » Hohe fachliche, soziale, emotionale, methodische, kommunikative Kompetenz
- » Überdurchschnittliche akademische und berufliche Leistungen
- » Potential für höhere Führungs- oder Spezialistenpositionen
- » Mehrsprachig
- » Praktische Erfahrung im Rahmen von Praktika oder erster Berufserfahrung
- » Lern-, team-, durchsetzungsfähig
- » Analytisches, zielorientiertes, vernetztes, interdisziplinäres, unternehmerisches Denken
- » Sehr hohes Engagement, Eigeninitiative und Selbstmotivation
- » International mobil und flexibel
- » Überdurchschnittlich belastbar
- » Fähig zur Selbstreflektion und Selbstkritik

Definition High Potential

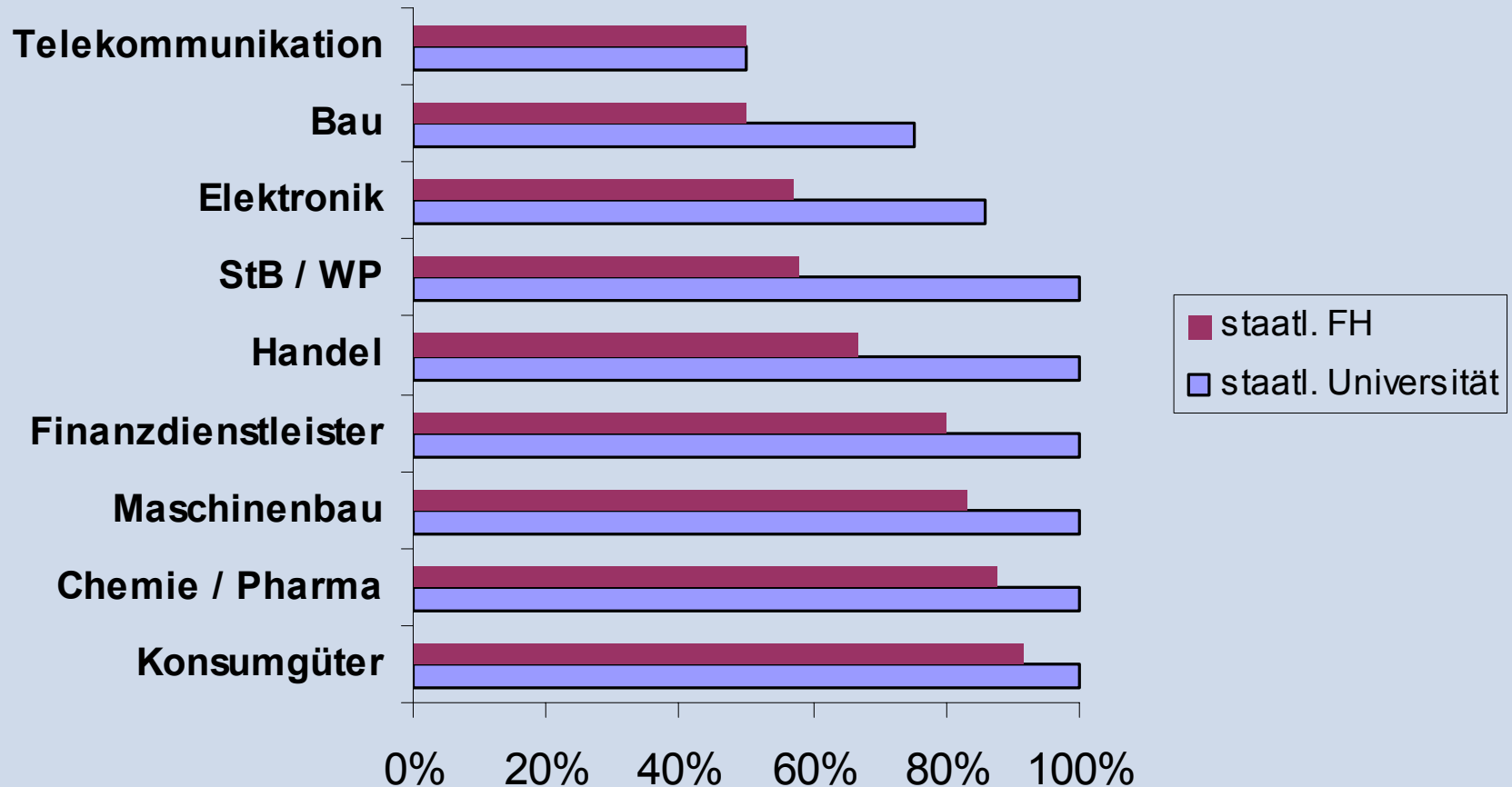
Worin unterscheiden sich High Potentials von anderen Absolventen?



Für Unternehmen unterscheiden sich High Potentials von Absolventen vorrangig in der überdurchschnittlichen Ausprägung der „Soft Skills“ und erst an letzter Stelle im Methoden- und Fachwissen.

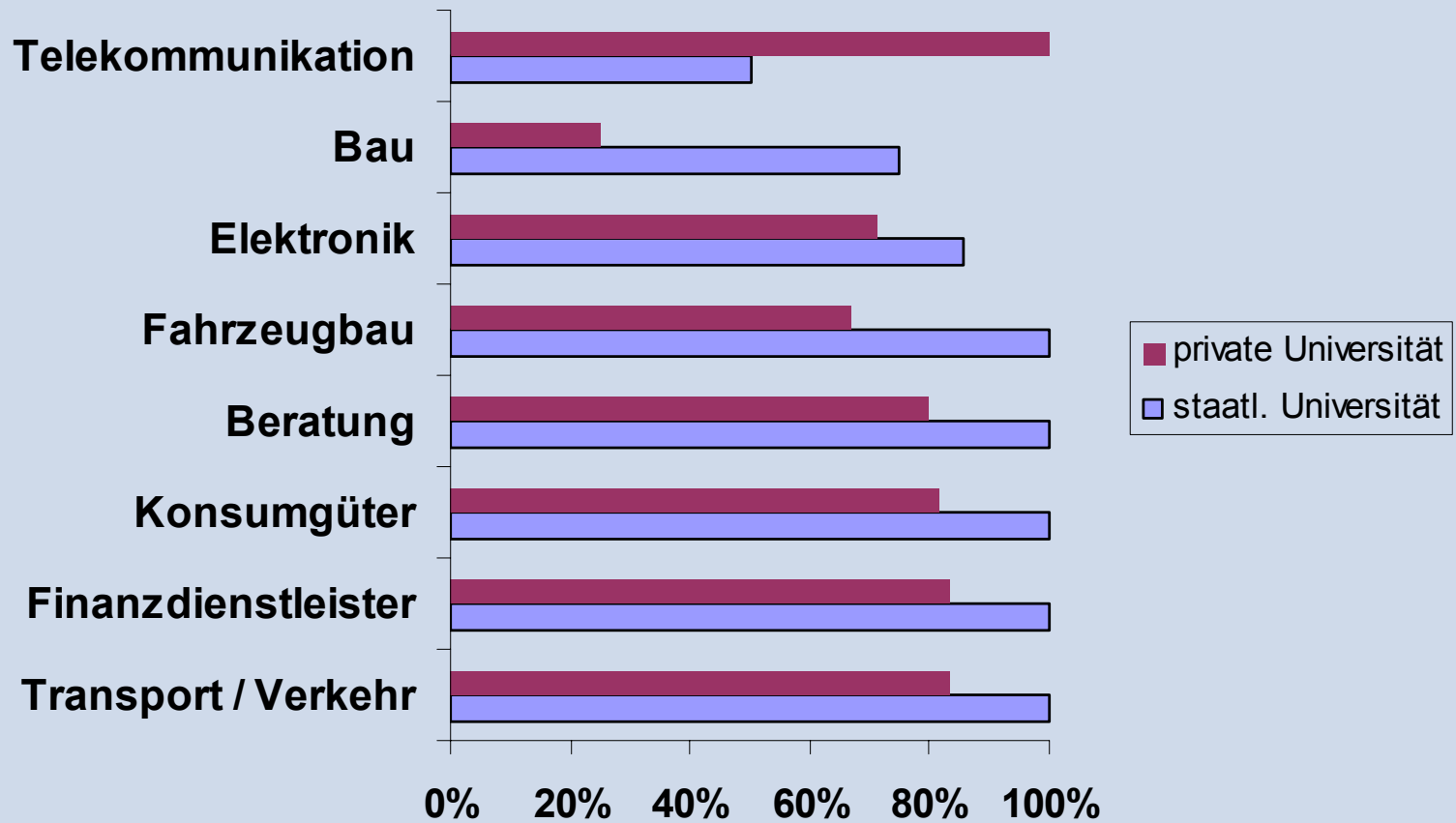
Erwartungen an High Potentials

Welchen Hochschulabschluss erwarten Unternehmen?



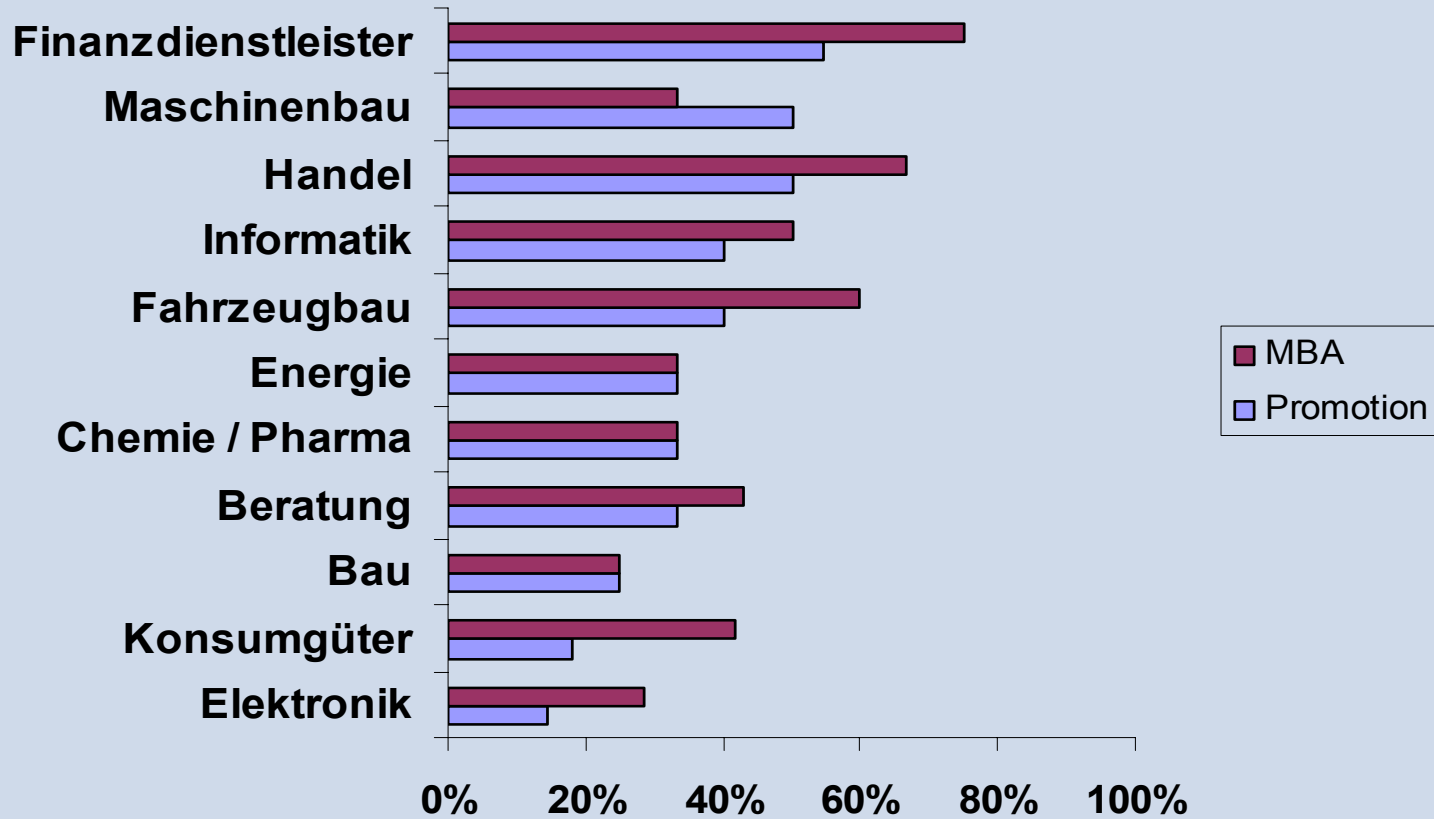
Erwartungen an High Potentials

Welchen Hochschulabschluss erwarten Unternehmen?



Erwartungen an High Potentials

Welche Zusatzqualifikationen wünschen sich Unternehmen?



Erwartungen an High Potentials

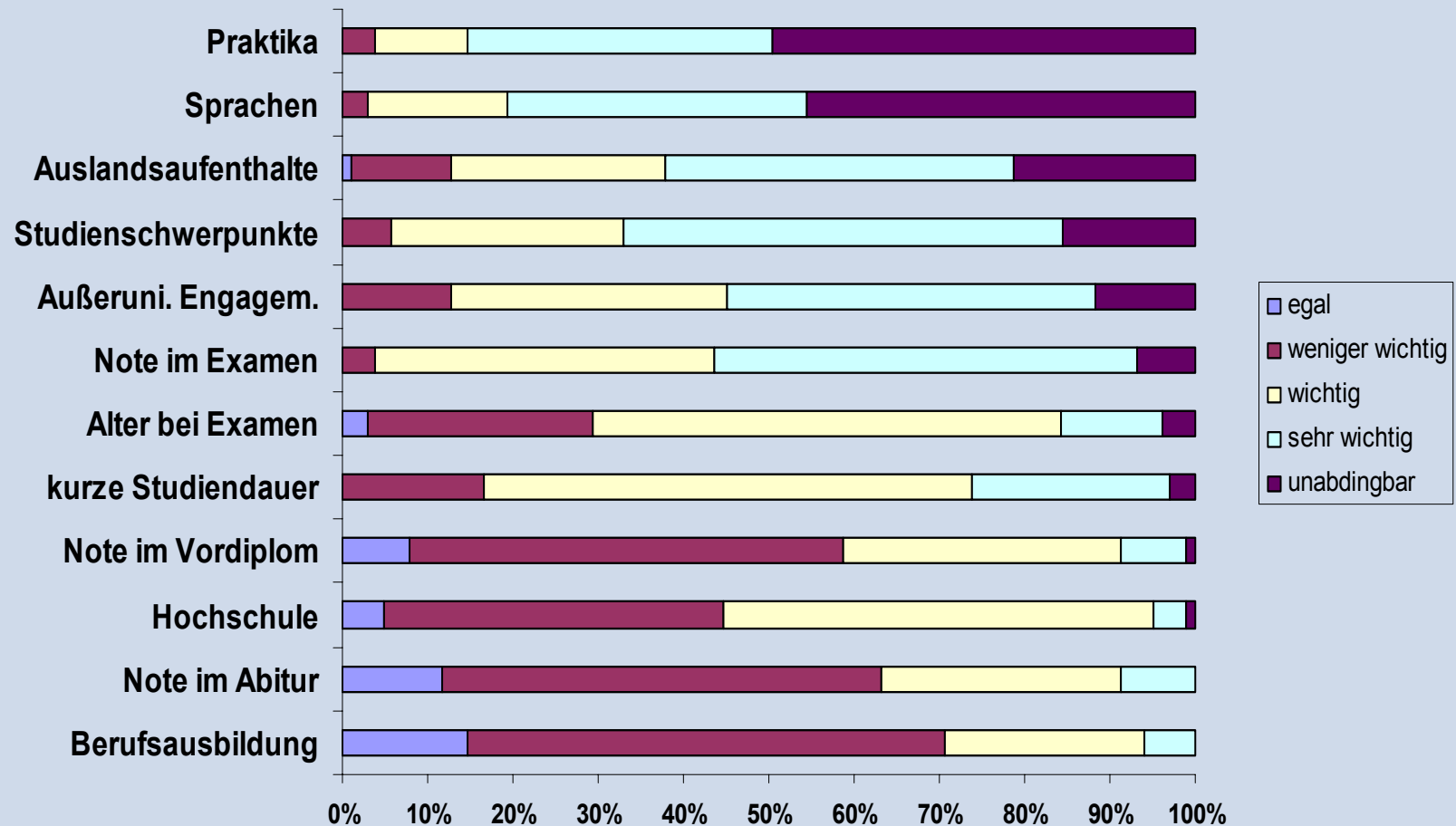
Welche persönlichen Eigenschaften sind am wichtigsten?

Wichtige persönliche Eigenschaften	Mittelwert *
Eigenmotivation	4,58
Lernbereitschaft	4,49
Teamfähigkeit	4,44
Zielorientierung	4,38
Kommunikationsstärke	4,37
Belastbarkeit	4,24
Flexibilität	4,17
Kontaktfähigkeit	4,17
Konfliktfähigkeit	4,11
Führungspotential	4,02
Analytische Fähigkeiten	3,98
Entscheidungsfreude	3,90
Urteilsvermögen	3,86
Durchsetzungsvermögen	3,84
Selbstkritik	3,82
Mobilität	3,82
Internationalität	3,55
Karriereorientierung	3,17
Risikobereitschaft	3,01

*) Auf einer Skala von 1 (egal) bis 5 (unabdingbar)

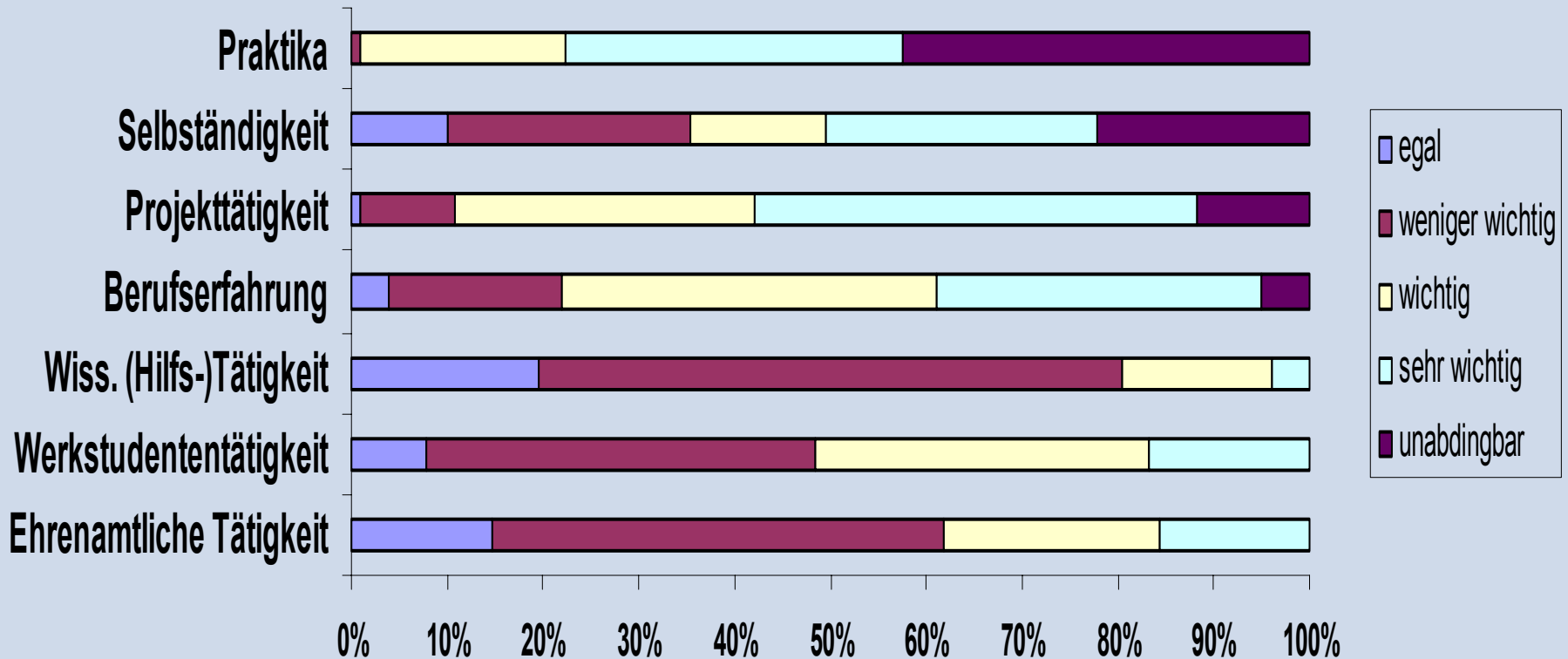
Erwartungen an High Potentials

Nach welchen Kriterien wählen Unternehmen ihre High Potentials aus?



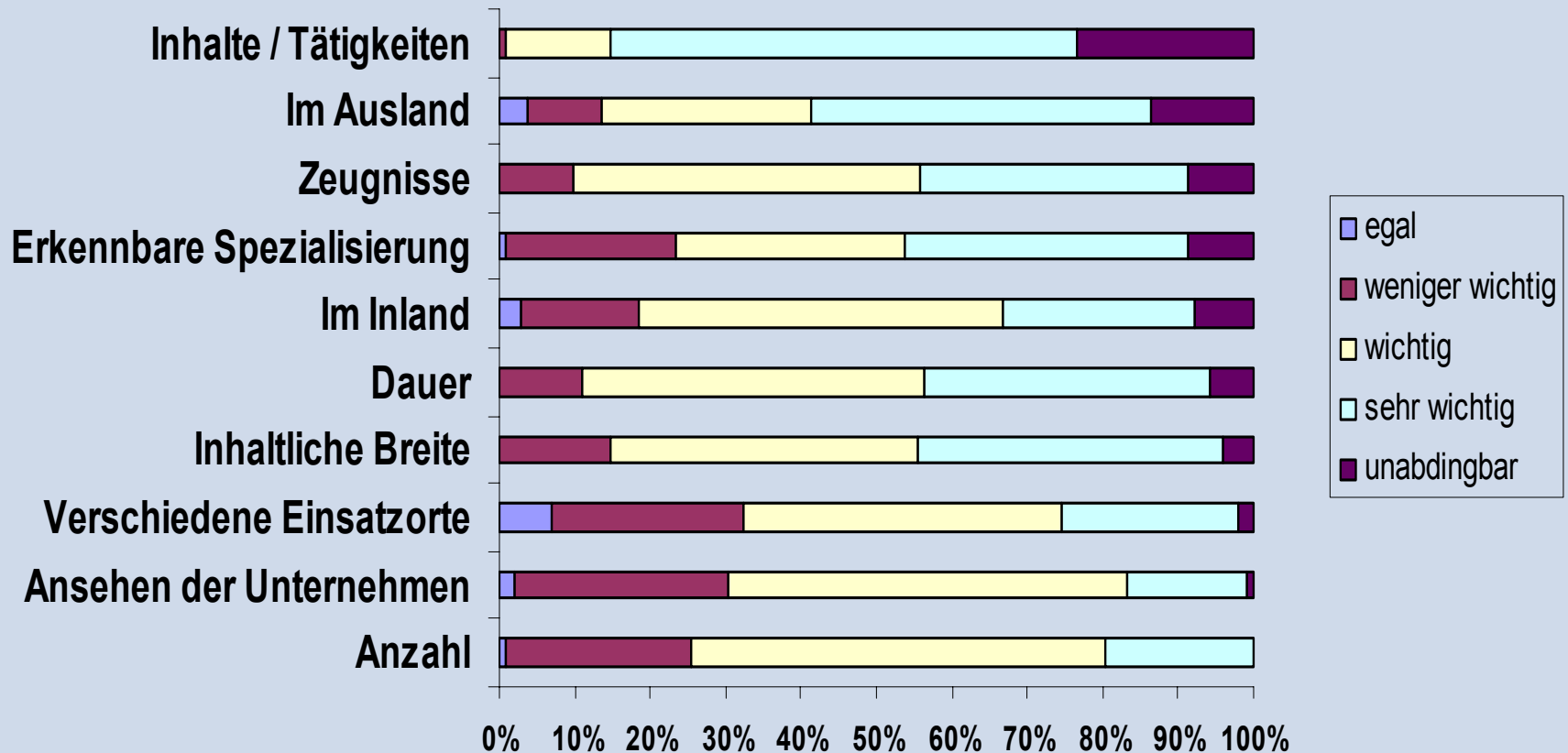
Erwartungen an High Potentials

Wie wichtig sind praktische Erfahrungen bei High Potentials?



Erwartungen an High Potentials

Welche Beurteilungskriterien gelten für Praktika?



Erwartungen an High Potentials

Welche Qualifikationen werden an Bedeutung gewinnen?

Zukünftig wichtiger werdende Kriterien	Mittelwert *
Sozialkompetenz	2,73
Auslandserfahrungen während des Studiums	2,65
Praxisorientierung im Studium	2,64
Mobilität	2,62
Interdisziplinäre Ausbildung	2,59
Generalistische Ausbildung	2,34
Fachkenntnisse	2,17
Ansehen der Hochschule	2,10
Studiendauer	2,05
Noten	1,89
Berufsausbildung vor dem Studium	1,89

*) auf einer Skala von 1 (geringe Bedeutung) bis 3 (hohe Bedeutung)

Erwartungen an High Potentials

Wo sehen Unternehmen persönliche Defizite bei High Potentials?

Persönliche Defizite	Mittelwert *
Selbstkritik	2,09
Konfliktfähigkeit	2,04
Führungspotential	2,01
Kommunikationsstärke	1,80
Entscheidungsfreude	1,77
Mobilität	1,75
Risikobereitschaft	1,73
Durchsetzungsvermögen	1,73
Flexibilität	1,69
Urteilsvermögen	1,65
Internationalität	1,64
Teamfähigkeit	1,59
Zielorientierung	1,58
Eigenmotivation	1,57
Kontaktfähigkeit	1,55
Belastbarkeit	1,42
Analytische Fähigkeiten	1,39
Lernbereitschaft	1,31
Karriereorientierung	1,27

*) Auf einer Skala von
1 (keine Defizite) bis 3 (starke Defizite)

Rekrutierung und Auswahl von High Potentials

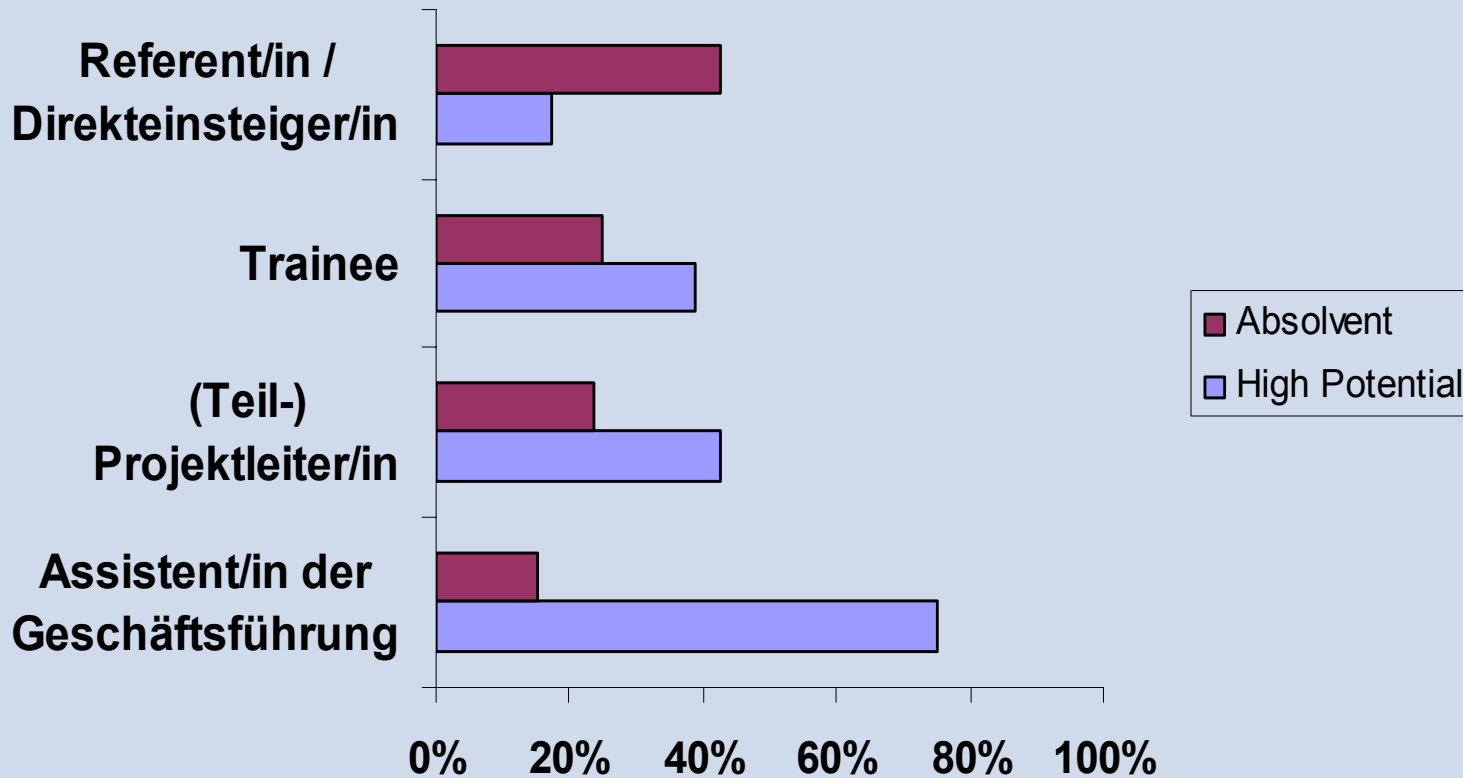
Welche Auswahlinstrumente setzen Unternehmen bei Absolventen ein?

Persönliches Interview	100,0
Telefoninterview	64,1
Gruppen-Assessment Center	45,7
Fallstudien	39,8
Workshops	32,6
Schnuppertage	30,9
Einholen von Referenzen	18,9
Einzel-Assessment Center	15,1
Persönlichkeitstests	8,6
Outdoor-Assessment Center	2,2
Graphologische Gutachten	0,0

Mehrfachnennungen sind enthalten, da ein Großteil der Unternehmen mehrere Instrumente verwendet.

Rekrutierung und Auswahl von High Potentials

Für welche Funktionen wird rekrutiert?



Merkmale im Berufseinstieg

Welche Spannen bestehen bei den Einstiegsgehältern (in €)?

	Minimum	Maximum	Durchschnitt
Einstiegsgehalt High Potential: untere Grenze	27.300,-	80.000,-	39.639,-
Einstiegsgehalt High Potential: obere Grenze	35.000,-	130.000,-	51.173,-
Einstiegsgehalt High Potential: Durchschnitt	45.680,-		
Einstiegsgehalt Absolvent: untere Grenze	27.300,-	60.000,-	34.288,-
Einstiegsgehalt Absolvent: obere Grenze	35.000,-	90.000,-	41.511,-
Einstiegsgehalt Absolvent: Durchschnitt	37.895,-		

Merkmale im Berufseinstieg

Wie unterscheiden sich die Einstiegsgehälter zwischen den Branchen?

Branche	Einstiegsgehalt High Potential Min. (in €)	Einstiegsgehalt High Potential Max. (in €)	Einstiegsgehalt High Potential Ø (in €)	Einstiegsgehalt Absolvent Min. (in €)	Einstiegsgehalt Absolvent Max. (in €)	Einstiegsgehalt Absolvent Ø (in €)
Beratung	40.855	52.070	46.462	33.931	38.905	36.666
Chemie / Pharma	43.505	51.486	47.496	32.811	41.484	37.147
Elektronik	40.686	52.290	46.491	35.649	43.549	39.599
Energie	47.222	61.236	54.229	38.241	44.665	41.453
Fahrzeugbau	38.958	45.698	42.328	34.302	39.235	36.769
Finanzdienstl. / Banken / Versicherungen	38.387	51.730	45.058	34.672	42.116	38.394
Handel	36.863	45.088	40.976	33.346	38.547	35.947
Informatik	36.901	44.890	40.900	32.466	39.809	36.137
Konsumgüter	35.873	47.134	41.504	34.760	37.498	36.129
Maschinen- / Anlagenbau	36.668	44.327	40.498	33.269	39.878	36.573

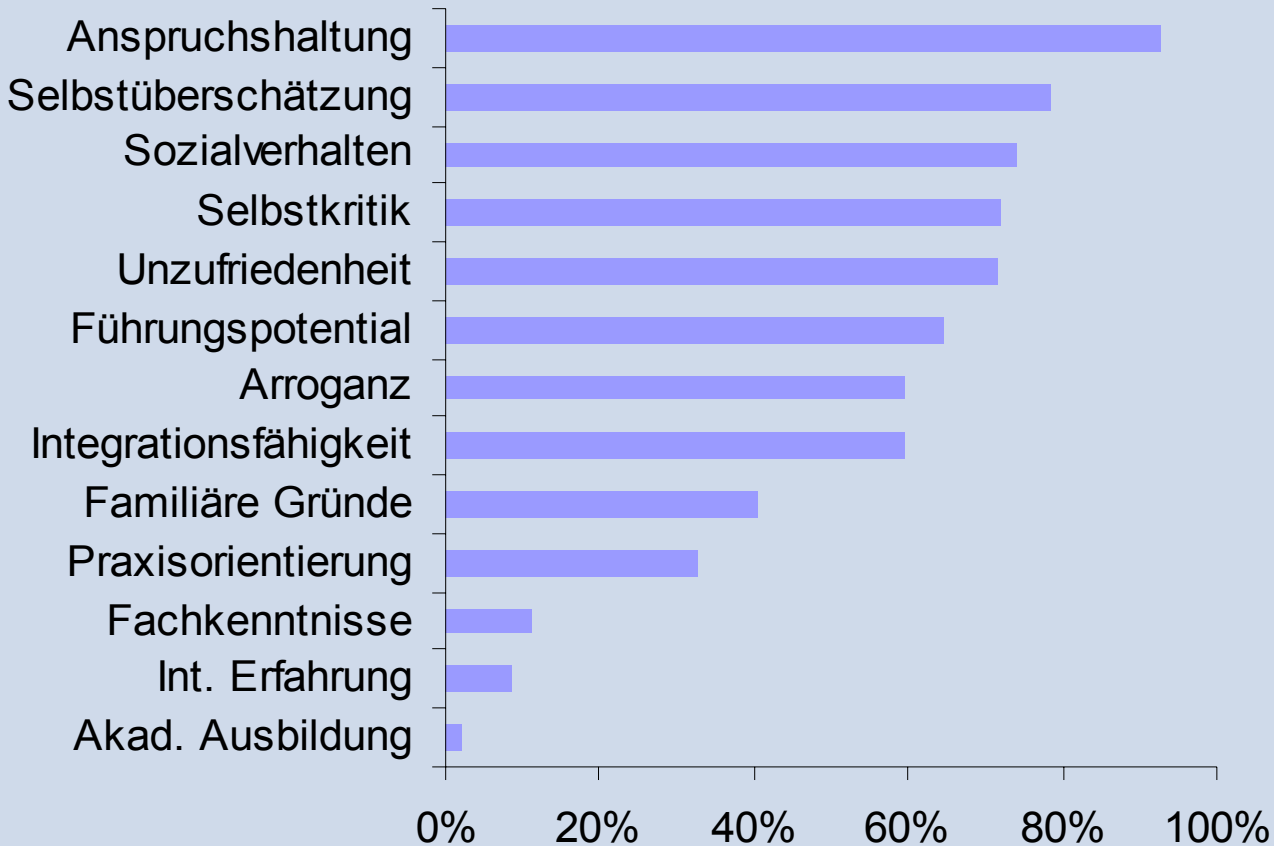
Merkmale im Berufseinstieg

Welche Faktoren beeinflussen das Einstiegsgehalt?

	Gar keinen Einfluss	Geringen Einfluss	Mittleren Einfluss	Großen Einfluss	Sehr großen Einfluss
Alter	44,7	27,7	22,3	5,3	
Hochschule	58,5	28,7	11,7	1,1	
Ausland	29,3	22,8	27,2	16,3	4,3
Außeruni. Engagement	44,7	22,3	23,4	9,6	
Berufsausbildung	23,7	26,9	34,4	14,0	1,1
Note im Examen	29,0	25,8	33,3	11,8	
Praktika	24,5	18,1	25,5	25,5	6,4
Sprachen	28,7	17,0	23,4	23,4	7,4
Studiendauer	35,5	26,9	22,6	14,0	1,1
Studienschwerpunkte	25,6	14,4	26,7	25,6	7,8

Weiter- und Fehlentwicklungen - High Potentials im Unternehmen

Woran scheitern High Potentials im Unternehmen?



Anteil der befragten Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich)

Zusammenfassung

Was hat sich im Vergleich zum Ergebnis der letzten Studie verändert?



- » Die Soziale Kompetenz hat im Vergleich zu den Vorjahren als Auswahlkriterium bei den Unternehmen weiter an Bedeutung gewonnen.
- » FH-Abschlüsse werden zunehmend öfter akzeptiert. Auch private Hochschulen werden in den meisten Bereichen als gleichwertig anerkannt.
- » Die Bedeutung von Praktika hat immens zugenommen. Es ist mit das wichtigste Auswahlkriterium geworden.
- » Die durchschnittlichen Einstiegsgehälter für High Potentials und Absolventen stagnieren. Hier macht sich der momentan gute Bewerbermarkt deutlich bemerkbar.



- » Gute schulische und akademische Leistungen sind weiterhin nur Voraussetzung, um in einen Selektionsprozess zu gelangen. In diesem entscheiden dann andere Faktoren.
- » Die Unternehmen sehen die Defizite der Kandidaten fast ausschließlich in persönlichen, weniger in fachlichen Defiziten.
- » Die Bedeutung von Spezialkenntnisse hat – außer in den technischen Berufsfeldern – weiter an Bedeutung verloren.
- » Die Kosten für die Rekrutierung von Absolventen und High Potentials haben um 8 % bzw. 13 % zugenommen.

**Für Rückfragen stehen wir gerne zur
Verfügung:**

Kienbaum Executive Consultants GmbH

High Potentials

Susan Bauer

Ahlfelder Straße 47

51645 Gummersbach

Telefon: +49 (2261) 703 - 568

Telefax: +49 (2261) 703 - 539

Email: susan.bauer@kienbaum.de