

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Der Bedarf an Führungstalenten</b>	1
<b>2</b>	<b>Herausforderungen im aktuellen Talentmanagement</b>	3
<b>3</b>	<b>Qualität: Wissenschaftliche Grundlagen der Potenzialerkennung</b>	5
3.1	Grundbegriffe	5
3.2	Auswahlkriterien der Studien	7
<b>4</b>	<b>Erkenntnisse der ausgewählten Studien</b>	9
4.1	Stand der Forschung: die Bedeutung der Persönlichkeit	9
4.2	Reduktion von Komplexität (Dries-Studie)	11
4.3	Die drei Prädiktoren für Führungspotenzial von Intagliata	12
4.4	Führungsbereitschaft: Developmental Readiness nach Yukl	13
4.5	Dimensionen der Persönlichkeit von Silzer	14
4.6	Komplexe Kompetenzmodelle (Fernández-Aráoz & McKinsey)	15
<b>5</b>	<b>Die 12 essenziellen Indikatoren des Führungspotenzials</b>	19
5.1	Das Modell im Überblick	19
5.2	Persönlichkeitsmerkmale	20
5.3	Die wirksamsten Kompetenzen	23
<b>6</b>	<b>Empfehlungen zur Umsetzung des Modells</b>	27
6.1	Besetzung konkreter Stellen	27
6.2	Schaffung eines Pools mit Führungstalenten	30

<b>7 Anhang .....</b>	<b>33</b>
<b>7.1 Instruktionen und Links zu den Online-Tests .....</b>	<b>33</b>
<b>7.1.1 Persönlichkeitsmerkmale .....</b>	<b>33</b>
<b>7.1.2 Führungskompetenzen .....</b>	<b>34</b>
<b>7.1.3 Die Links und Demo-Version .....</b>	<b>35</b>
<b>7.2 Paper &amp; Pencil-Versionen (Kurzform) .....</b>	<b>35</b>
<b>7.2.1 Persönlichkeitsprofil für Führungstalente .....</b>	<b>35</b>
<b>7.2.2 Kompetenzen von Führungstalenten .....</b>	<b>39</b>
<b>Was Sie aus diesem <i>essential</i> mitnehmen können .....</b>	<b>45</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>47</b>