

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Der Bedarf an Führungstalenten</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Herausforderungen im aktuellen Talentmanagement</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Qualität: Wissenschaftliche Grundlagen der Potenzialerkennung</b>	<b>5</b>
3.1	Grundbegriffe	5
3.2	Auswahlkriterien der Studien	7
<b>4</b>	<b>Erkenntnisse der ausgewählten Studien</b>	<b>9</b>
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>	<b>19</b>
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>	<b>27</b>
6.1	Besetzung konkreter Stellen	27
6.2	Schaffung eines Pools mit Führungstalenten	30

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