

# High Potentials – eine Chefsache

Sie werden High Potentials genannt. Grosse Talente, die für jedes Unternehmen Gold wert sind. Das Institut für Unternehmensführung der Fachhochschule St. Gallen hat den Unternehmen zu diesem Thema auf den Zahn gefühlt. Mit interessanten Ergebnissen.

**Text: Claudio Moro**

Zuerst der Blick über die Grenzen: Eine kürzlich veröffentlichte Studie der internationalen Unternehmensberatung DDI birgt Zündstoff: Führungskräfte investieren zu wenig Zeit ins Talent-Management. Über 85 Prozent der befragten Führungskräfte sind zwar der Meinung, dass die Auswahl und Förderung von Talenten eine strategische Aufgabe ist, doch nur zwei von zehn Top-Managern investieren regelmässig Zeit in diese Aufgabe oder besprechen das Thema in den Managementsitzungen. Die DDI befragte dafür rund 400 Führungskräfte aus Europa, Asien, Australien und aus den USA.

## Gehts auch ohne Studienabschluss?

Eine ähnliche Erhebung führte auch die FHS St. Gallen, Hochschule für angewandte Wissenschaften, am Institut für Unternehmensführung (IFU-FHS) durch. Befragt wurden

Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, und zwar über das Thema High Potential. «Die meisten Unternehmen schreiben einem High Potential Eigenschaften wie sehr hohes Engagement, Fähigkeit zur Selbstreflexion, soziale und kommunikative Kompetenz zu», sagt Thanh Tran, wissenschaftliche Mitarbeiterin am IFU-FHS. «Überraschend ist aber, dass ein Studienabschluss nicht zwingend notwendig ist, um zu den High Potentials zu zählen.»

## Werden Talente in der Schweiz gepflegt?

Zuständig für die Förderung von High Potentials ist nach Meinung der befragten Unternehmen vor allem die Führungsebene. «Viele Unternehmen haben erkannt, dass auch die Führungsebene in diese Thematik involviert werden muss», erläutert Thanh Tran. Ob die Führungsebene dies im operativen Alltag auch umsetzt, ist – wie die eingangs erwähnte DDI-Studie zeigt – eine ganz andere Frage.

## Beste Mitarbeitende halten – das Rezept

Die Erhebung der FHS St. Gallen kommt klar zum Schluss: Einzig durch die «Interaktion zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation» können High Potentials gehalten werden. Perspektiven, Verantwortung und anspruchsvolle Arbeit auf der einen Seite, gute Entlohnung und Fringe-Benefits auf der anderen Seite zentral. <

Informationen: [www.fhsg.ch/iqb](http://www.fhsg.ch/iqb)

Thanh Tran, [thanh.tranbehluli@fhsg.ch](mailto:thanh.tranbehluli@fhsg.ch)

