Deloitte.

Buchprojekt „Kompetenzen der Zukunft – Arbeit 2030"

Abstract

Autorin
Dr. Adriana Abstein
Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Überschrift
„Führungskräfteentwicklung im digitalen Zeitalter"

Die traditionelle Führungskräfteentwicklung – auch horizontale Führungskräfteentwicklung genannt - konzentriert sich häufig im Wesentlichen auf das Vermitteln von Fähigkeiten und Fertigkeiten – beispielsweise zum Thema Mitarbeiterführung oder Kommunikation. Im Fokus steht, was Führungskräfte wissen und können müssen, um wirksam zu sein.

Im digitalen Zeitalter ist alles vernetzt. Vorhersagen über bevorstehende Veränderungen zu treffen, ist kaum möglich. In einer Welt, die von hoher Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität geprägt ist, geht es zunehmend auch darum, wie Führungskräfte denken. Führungskräfte sind in diesem Umfeld nur dann effektiv, wenn sie vernetzt denken, Muster in schwierigen Situationen erkennen und Gegebenheiten aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten können. Die Weiterentwicklung in Bezug auf die Art des Denkens wird auch als vertikale Führungskräfte-entwicklung bezeichnet.

Um in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen die horizontale und laterale Führungskräfteentwicklung zu einem integrierten Konzept verbinden. Es geht nicht mehr nur um die Frage, ob Führungskräfte über bestimmte Kompetenzen verfügen, sondern auch von welcher vertikalen Entwicklungsstufe sie diese anwenden können.

Im Artikel werden die Kompetenzen vorgestellt, die von Führungskräften bei Deloitte erwartet werden und wie diese Kompetenzen auf verschiedenen vertikalen Entwicklungsstufen aussehen. Darüber hinaus beschreibt der Artikel Ansätze, die wir bei Deloitte einsetzen, um sowohl horizontale als auch vertikale Entwicklung zu fördern.

#KompetenzenderZukunft
#Arbeit2030