

Pressemitteilung

German Graduate School of Management and Law

Thomas Rauh

22.07.2015

<http://idw-online.de/de/news635199>

Forschungsergebnisse
Wirtschaft
überregional



Studie zu Manager-Persönlichkeiten

Spitzenmanager verfügen über ein homogenes Persönlichkeitsprofil. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie "Persönlichkeitsprototyp der DAX 30-Vorstandsvorsitzenden" von GGS-Forscher Christian Mai.

Welche Persönlichkeitsmerkmale zeichnen einen DAX 30-Vorstandsvorsitzenden aus? Gibt es Eigenschaften, die Top-Managern bei der herausfordernden Trias aus Aktienrendite, Unternehmensführung und Werteaufbau zu Gute kommen? Ist gar ein vorherrschender Persönlichkeitsprototyp bei den DAX 30-CEOs anzutreffen? Diese Fragen untersuchte Christian Mai von der German Graduate School of Management and Law (GGSM&L) in seiner Studie „Persönlichkeitsprototyp der DAX 30-Vorstandsvorsitzenden“. Die von Prof. Marion Büttgen von der Universität Hohenheim betreute Arbeit basiert auf 280 Fremdeinschätzungen. Dazu haben die Probanden anonymisierte Steckbriefe der Unternehmenslenker beurteilt. Zusätzlich flossen Auswertungen von Eigeneinschätzungen und Urteile von Arbeitskollegen zu den Top-Managern in die Studie ein.

Gewissenhaftigkeit relevant für Top-Manager

Die Studie belegt: Es existiert ein dominanter „Prototyp“ unter den DAX 30-CEOs, der sich in seiner zugeschriebenen Persönlichkeit signifikant vom durchschnittlichen Mann gleicher Altersgruppe unterscheidet. So weisen alle beurteilten Manager eine hohe Ausprägung von Gewissenhaftigkeit auf, sind ehrgeizig, zielstrebig, widerstandsfähig und besonders leistungsstark. Allerdings besitzen sie eine eher geringe Anpassungsfähigkeit, die sich in einem kompetitiven und herausfordernden Verhalten bemerkbar macht und andere Studienergebnisse bestätigt, dass Spitzenmanager 40 Prozent ihrer Arbeitszeit damit verbringen, ihre aktuelle Position abzusichern und nach oben auszubauen. Christian Mai, Studienverantwortlicher bei der GGS, fasst zusammen: „Die DAX-Kapitäne sind emotional sehr stark, belastbar und ausgeglichen. Mit ihrer gering ausgeprägten Team-Komponente und ihrer emotionalen Stabilität weichen die Top-Manager sehr stark von der Durchschnittsbevölkerung im gleichen Alter und mit demselben Geschlecht ab.“ Offenheit für Erfahrungen zählt allerdings nicht zu den Stärken der Wirtschaftsbesse, was auf ein eher schwaches Ausmaß an Kreativität schließen lässt.

Empfehlung für die Praxis

Der effektive deutsche Manager kann anhand seiner persönlichen Eigenschaften identifiziert werden. Diese Erkenntnis aus der Studie von Christian Mai kann für den Recruiting-Prozess angewandt werden: Gremien wie Aufsichtsräte, Gesellschafter und Investoren können bei der Suche nach Top-Managern auf psychologische und psychoanalytische Mechanismen bei der Auswahl zurückgreifen. Dabei spielen bei den potenziellen Kandidaten eine hohe Ausprägung von Extraversion und Gewissenhaftigkeit eine bedeutende Rolle als Eignungsmerkmal für das Top-Management, während Zurückhaltung und Anpassungsfähigkeit weniger ausgeprägt sind.



GGs-Forscher Christian Mai