

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
-------------------	---

1 Der Führungsnachwuchs nach dem Wertewandel	13
Zwischen »Null-Bock«- und »Yuppie«-Kultur	13
Führung in Unternehmen	14
Anforderungen an die Führung wandeln sich	16
Wo kommt der Führungsnachwuchs her?	18
Spannungen zwischen dem einzelnen und dem Unternehmen	20
Der Wertewandel und die Jugend	21
Wie ist der Wertewandel zu bewerten?	32
Wege der Konfliktreduzierung zwischen der Jugend und den Organisationen	33
Ausgangsfragen	36

2 Vom Nutzen der Empirie: Vermutung oder Begründung?	37
Quantität versus Qualität	37
Wertewandel: Was denken die Studenten wirklich?	39
Führungs- und Führungsnachwuchskräfte	44
Wertkonflikte und Sozialisierungseffekte	48
Berufsbiographie und Kausalattribution	53

3	Eine Typologie des Führungsnachwuchses:	
	Sind alle gleich?	59
	Wie halten es die Führungsnachwuchskräfte mit dem Beruf?	60
	Warum ändert man seine Orientierung?	72
	Fazit: Karriere ja, aber nicht um jeden Preis!	80
4	Vorbereitungen auf den Berufseinstieg:	
	Zufall oder Planung?	83
	Gefühle nach dem Examen:	
	Erleichterung, Verängstigung, Ambivalenz?	84
	Die Stellensuche: Zufall oder Planung?	86
	Die Kriterien der Stellenwahl	89
	Der Wohnort	91
	Die Branche und die Tätigkeit: Man weiß, was man will	92
	Die Größe des Unternehmens	94
	Gehalt und Betriebsklima – (Noch) nicht so wichtig	96
	»Anti«-Unternehmen	97
	»Anti«-Branchen	100
5	Das Vorstellungsgespräch:	
	Wie stelle ich mich am besten dar?	105
	Man ist begehrt	107
	Die Absagen	108
	Die Vorbereitung auf das Gespräch	110
	Das Vorstellungsgespräch	116
	Und warum glaubt man, daß man genommen wurde?	121
	Der Rat an die Kollegen: Gezielte Vorbereitung, selbstbewußtes Auftreten und nicht blenden lassen!	122
6	Sozialisation in Organisationen:	
	Praxisschock oder Debütantenball?	127
	Was ist das: Sozialisation in Organisationen?	127
	Der Unterschied zwischen Universität und Beruf	129

Erlebt der Führungsnachwuchs einen Praxisschock? . . .	134
Die Ziele der Sozialisation	141
Die Unternehmen und die kreativen Individualisten . . .	145
Gelingen und Scheitern der Sozialisation des Führungsnachwuchses	147

7 Was muß man tun, wenn man Karriere machen will?	157
»Wirklich ist, was wirkt«	157
Unsere Theorien über die Welt	158
Einstellung zum beruflichen Aufstieg	160
Woran liegt es, daß man aufsteigt?	164
Die Struktur subjektiver Aufstiegstheorien	175
Wer vertritt welche Theorie?	180
Wer steigt auf?	183

8 Der Gedanke an Kündigung: Fliehen oder Standhalten?	189
Das zu geringe Gehalt	191
Schlechtes Arbeitsmaterial und ungesunde Arbeitsumgebung	193
Organisiertes Chaos	195
Unterstützende oder intrigante Kollegen	196
Problem – Vorgesetzte	199
Kündigung der Familie wegen	201
Flexiblere Arbeitszeit	203
Die lang ersehnte Selbständigkeit	204
Die Kündigung als Aufstieg	206
Der Reiz neuer Aufgaben	207

9 Zwischen Karriere und Familienplanung	213
Was ist los mit den Frauen?	213
Eine Typologie des weiblichen Führungsnachwuchses . .	216

Warum wird eine Orientierung geändert?	220
Kriterien der Stellensuche	224
»Anti«-Unternehmen und »Anti«-Branchen	226
Vorbereitungen auf das Vorstellungsgespräch	232
Der Ablauf des Vorstellungsgesprächs	233
Der Rat an die Kollegin:	
Offenheit und Ehrlichkeit siegt!	236
Gibt es einen Praxisschock?	239
Worauf wird der Aufstieg zurückgeführt?	241
Wer steigt auf?	242
Woran liegt beruflicher Aufstieg?	244

10 Was wird denn morgen anders?	247
Strategien der Integration zwischen dem Menschen, dem Unternehmen und der Gesellschaft	247
Literaturverzeichnis	257
Personen- und Sachregister	267

Als Service haben wir die wesentlichen Gedanken des Buches für Sie zusammengefaßt. Diesen Schnel-lesedurchgang finden

Sie in roter Farbe am Fuß jeder rechten Seite. Links ist für Ihre Notizen und Anmerkungen Platz vorhanden.