

Inhaltsverzeichnis

Erster Teil

Grundfragen der Aus- und Weiterbildung in der Wirtschaft

	Seite
Die Ausbildung von Führungskräften der Wirtschaft	17
<i>Von Dr. Hanns Martin Schleyer †</i>	
I. Universität und Wirtschaft	17
1. Integration von Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	17
2. Zusammenarbeit in Ausbildungsfragen	18
3. Initiativen der Wirtschaft zur Integration mit der Wissenschaft	18
4. Die Ungleichheit des persönlichen Leistungsvermögens	19
II. Führungskräfte der Wirtschaft	20
1. Stellung der Führungskräfte	20
2. Zum Berufsbild	20
3. Zum Führungsstil	21
4. Bedürfnis nach Weiterbildung	21
5. Hochqualifizierte Spezialisten	21
6. Privileg ist nur Persönlichkeitsformat	22
III. Anforderungen der Praxis an die Ausbildung der Führungskräfte	22
1. Ausbildungsmaßnahmen der Wirtschaft	22
2. Führen erfordert die gebildete Persönlichkeit	24
3. Grundfunktionen der Ausbildung zum Führen	26
a) Selbständigkeit	26
b) Analysieren	27
c) Disponieren	27
d) Entscheidungsfähigkeit	28
e) Beherrschung der Sozialtechniken	29

	Seite
4. Team-Fähigkeit	30
IV. Zusammenfassung	31
Mängel und Modelle des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums	33
<i>Von Professor Dr. Walther Busse von Colbe</i>	
I. Ziele des wirtschaftswissenschaftlichen Studiums	33
II. Zur Frage der Freiheit des Studiums	35
1. Freies und gelenktes Studium	35
2. Zur Frage des Prüfungssystems	37
3. Vereinheitlichung des Studiums	38
III. Studienmodelle mit unterschiedlichem Studieninhalt	39
1. Das traditionelle Modell	39
2. Das integrative Modell	40
3. Das kombinatorische Modell	41
IV. Zur Frage differenzierter Hochschulabschlüsse und der Verbindung zwischen Universität und Fachhochschule	42
1. Die Einführung eines Studienabschlusses nach sechs Semestern	42
2. Zur Frage der Durchlässigkeit	44
V. Zusammenfassung: Zehn Thesen zum wirtschaftswissenschaftlichen Studium	45
Managementtraining vom Staat?	47
<i>Von Dr. Peter G. Rogge</i>	
Betriebliche Weiterbildung — ein neues Privileg?	59
<i>Von Professor Dr. Friedrich Edding</i>	
I. Die Polarisierung in der Beteiligung am geistigen Wachsen	59
II. Grundprobleme einer auf Abbau der Privilegierung gerichteten Politik	61
III. Bindung an einzelbetriebliche Rentabilität	62
IV. Verbundmaßnahmen der Wirtschaft und ihre Grenzen	66
V. Öffentliche Maßnahmen und künftige Aufgaben der Gesamtordnung	67

	Seite
Reformpläne für die berufliche Aus- und Weiterbildung	73
<i>Von Professor Dr. Dr. h.c. Horst Albach</i>	
I. Einleitung	73
II. Reformvorschläge zur Gestaltung der beruflichen Bildung	74
1. Bildungsplanung als Systemanalyse	74
2. Die Bildungsziele	76
3. Die Bildungsstrategien	79
a) Die Strategie der Integration	79
b) Die Strategie der Theoretisierung	82
c) Die Strategie der Differenzierung	83
4. Die Reformpläne der beruflichen Bildung	84
a) Die Träger der beruflichen Bildung	84
b) Die Inhalte der beruflichen Bildung	88
c) Die Methoden der beruflichen Bildung	90
d) Die Dauer der beruflichen Bildung	93
III. Das Universitätsseminar der Wirtschaft als Modell der Reform des beruflichen Bildungswesens	96
IV. Probleme der Ermittlung von Bildungskosten	98
1. Die Kostenschätzungen	98
2. Methoden der Kostenermittlung	99
a) Die Erhebungstiefe	100
b) Der Erhebungsumfang	101
3. Kostenerhebungen auf kostentheoretischer Grundlage	102
V. Probleme der Ermittlung von Bildungsqualität	104
1. Theoretische Grundlagen der Messung von Bildungsqualität	104
2. Empirische Erhebungen über die Qualität der beruflichen Bildung	105
VI. Pläne zur Reform des Finanzierungssystems der beruflichen Bildung	108
1. Die Finanzierungssysteme	108

	Seite
a) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch die Auszubildenden	108
b) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch die Arbeitnehmer .	109
c) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch die Unternehmen .	109
d) Die Finanzierung der beruflichen Bildung durch den Staat	110
2. Dezentrale Systeme der beruflichen Bildung	111
VII. Schlußbemerkung	115

Zweiter Teil

~~X~~ Institutionen der Weiterbildung von Führungskräften in der Bundesrepublik Deutschland

Die Aufgaben der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung — Entwicklungslinien und Zielvorstellung	119
<i>Von Dr. Karl-Heinz Mattern</i>	
Die Akademie für Führungskräfte der Deutschen Bundespost	133
<i>Von Dipl.-Ing. Alfred Meier</i>	
I. Vorbemerkungen	133
II. Lerninhalte und Lernziele	135
III. Der Kreis der Lehrgangsteilnehmer	137
IV. Das vorläufige Lehrgangssystem	138
V. Überlegungen für ein langfristiges Lehrgangssystem	140
VI. Die Gestaltung der Lehrgänge	142
VII. Organisation, Aufgaben und Zusammensetzung des Arbeitsstabes der Akademie	143
VIII. Der Beirat der Akademie	145
Das Universitätsseminar der Wirtschaft (USW)	147
<i>Von Dipl.-Kfm. Karl Thiessen</i>	

Dritter Teil

Die Weiterbildung von Führungskräften der Wirtschaft im internationalen Vergleich

	Seite
Konzept zur Weiterbildung von Führungskräften in der Wirtschaft	155
<i>Von Professor Dr. Jürgen Ladendorf</i>	
I. Einführung	155
II. Die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung betrieblicher Führungskräfte	156
III. Zielsetzungen in der Weiterbildung von Führungskräften	159
IV. Unternehmensinterne und -externe Programme	161
1. Unternehmensinterne Programme	162
a) Stärken unternehmensinterner Programme	162
b) Schwächen unternehmensinterner Programme	162
2. Unternehmensexterne Programme	164
a) Stärken unternehmensexterner Programme	164
b) Schwächen unternehmensexterner Programme	164
V. Konzept einer kooperativen Managementweiterbildung	165
1. Entwicklung von Programmen auf der Grundlage von empirisch ermittelten Weiterbildungsbedürfnissen	166
2. Unterschiedliche Unternehmensherkunft des Teilnehmerkreises	166
3. Kontakte zwischen Unternehmensleitungen und Lehrkräften	167
4. Kontinuität in der Weiterbildung des Teilnehmerkreises und fortgesetzte Kontakte zwischen Teilnehmern und Lehrkräften	169
5. Möglichkeiten der Messung des Lehr- und Lernerfolges	170
6. Zusammenfassung	171
VI. Zielgruppen	172
VII. Lehrprogramme	174
VIII. Lehrmethoden	176
IX. Lehrkräfte	179

	Seite
Fortbildung von Führungskräften in Finnland	181
<i>Von Professor Dr. Jaakko Honko</i>	
I. Bedeutung der Aufgabe	181
II. Beobachtungen über die Ausbildung von Führungskräften in Finnland während der 60er Jahre	182
1. Der Bericht über die Lage im Bereich der Ausbildung von Führungskräften	182
2. Schätzungen über den Bedarf an Fortbildung für Führungskräfte . . .	183
3. Themen und Umfang der Kurse	184
4. Die Kursteilnehmer	184
III. Zentrale Gedanken über die Entwicklung der Fortbildung von Führungskräften im heutigen Finnland	185
1. Inhaltsbezogene Integration und allgemeine Spezialausbildung	185
2. Zeitliche Integration	186
IV. Plan zur Durchführung einer lebenslangen Fortbildung für Führungskräfte in Finnland	187
1. Hauptzüge und Teile des Planes	187
2. Grundausbildung für werdende Führungskräfte	188
3. Managementausbildung zur Ergänzung der Grundausbildung	188
4. Weiterbildung von Managern	189
5. Fortbildung für Manager	190
6. Einzelfragen der Arbeitsteilung	191
V. Internationale Zusammenarbeit	192
Fortbildung des Mittel- und Top-Managements in Japan	195
<i>Von Professor Dr. Yujiro Shinoda</i>	
I. Die horizontale Trennung der Führungsstellen in Japan	195
II. Die japanische Einstellung zur Ausbildung	197
III. Der japanische „Weg des Managements“	198
IV. Erfolg und Mißerfolg des betrieblichen Ausbildungswesens in Japan . .	203

	Seite
Die Weiterbildung von Führungskräften der Wirtschaft in der Sowjetunion	205
<i>Von Dr. Hans Maier-Bode</i>	
I. Die Wiedergeburt der Fortbildung für Führungskräfte	205
II. Das heutige System der Fortbildung	206
1. Die Institutionen	206
2. Die Ziele der Fortbildung	208
3. Die Programme der einzelnen Institutionen	210
a) Institutionen mit Hochschulrang, die nicht-branchengebundene Kurse durchführen	210
b) Institutionen mit Hochschulrang, die branchengebundene Kurse durchführen	214
c) Institutionen ohne Hochschulrang: Das „Allunionszentrum“ in Moskau	215
4. Die methodische Handhabung der Fortbildung	228
5. Die Erfolgskontrolle der Fortbildung	232
III. Die bisherigen Erfahrungen	233