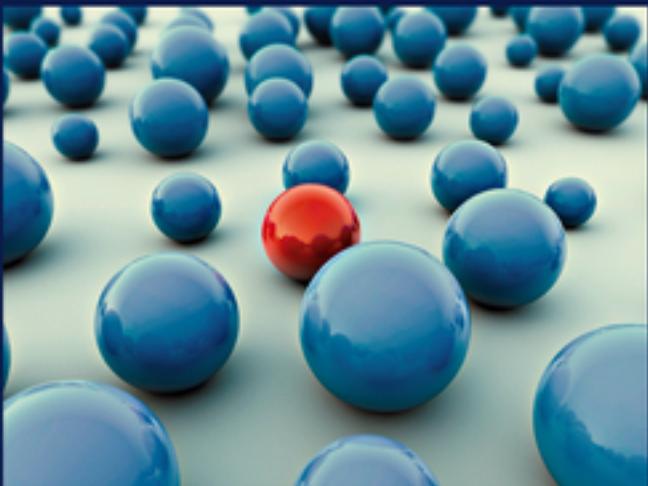


Katharina Scharrer

Die Transition von der Mitarbeiter- in die Führungsposition

Identifizierung, Auswahl und Entwicklung
von Nachwuchsführungskräften
durch Talent Management



PETER LANG
EDITION

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	11
1.1	Ausgangslage und Herausforderungen.....	11
1.2	Entwicklung und Zielsetzungen der empirischen Studie.....	14
1.3	Wissenschaftliche Relevanz der Untersuchung.....	17
1.4	Untersuchungsdesign.....	18
1.5	Aufbau der Studie	19
2.	Führungskräfte.....	21
2.1	Definition und Dimensionen von Führung	21
2.2	Merkmale, Aufgaben und Rollen von Führungskräften.....	23
2.3	Kompetenzanforderungen an Führungskräfte	30
2.4	Zusammenfassung.....	33
3.	Nachwuchsführungskräfte und High Potentials.....	35
3.1	Definition und Begriffsunterschiede.....	35
3.2	Klärung des Potentialbegriffs und praktische Umsetzung.....	37
3.3	Kriterien zur Auswahl von Nachwuchsführungskräften.....	38
3.4	Zusammenfassung.....	46
4.	Die Transition von der Mitarbeiter- in die Führungsposition	47
4.1	Transitionen – Definition und Merkmale	48
4.2	Merkmale der Transition von der Mitarbeiter- in die Führungsposition.....	50
4.3	Herausforderungen und Kompetenzanforderungen an Führungsnovizen.....	52
4.4	Die Begleitung der Transition in der Unternehmenspraxis.....	60
4.5	Zusammenfassung.....	63

5.	Talent Management – eine theoretische und empirische Analyse	65
5.1	Der Talentbegriff.....	65
5.1.1	Unklarheit des Talentbegriffs	66
5.1.2	Das Rahmenmodell zur Talentdefinition nach Gallardo-Gallardo et al.	67
5.1.3	Zusammenfassung und Definition von Talent	71
5.2	Talent Management	72
5.2.1	Definition und Zielgruppen von Talent Management.....	72
5.2.2	Talent Management und der Matthäus-Effekt.....	77
5.2.3	Die Abgrenzung von Talent Management und Personalmanagement.....	78
5.2.4	Zielsetzungen und Effekte von Talent Management.....	80
5.2.5	Funktionen und Phasen des Talent Management-Ansatzes.....	82
5.2.6	Die Umsetzung von Talent Management in der Unternehmenspraxis.....	87
5.2.7	Kritik am Talent Management-Ansatz	91
5.2.8	Zusammenfassung.....	94
6.	Identifizierung, Auswahl und Entwicklung von Führungs- und Nachwuchsführungskräften durch Talent Management.....	97
6.1	Identifizierung und Auswahl von angehenden Führungskräften	97
6.1.1	Instrumente zur Identifizierung und Auswahl.....	97
6.1.2	Merkmale von Identifizierungs- und Auswahlprozessen.....	105
6.2	Entwicklung von angehenden Führungskräften	111
6.2.1	Instrumente der Entwicklung	111
6.2.2	Merkmale von Entwicklungsprozessen	121
6.3	Zusammenfassung.....	124

7.	Der theoretische Rahmen der Analyse	125
7.1	Die Leadership Skills Theorie von Mumford et al.....	125
7.2	Die eigenschaftsorientierte Attributionstheorie der Führung von Calder	128
7.3	Die Theorie der Karrierekonstruktion von Savickas.....	131
7.4	Das IFP-Transitionsmodell von Griebel und Niesel.....	135
7.5	Das Konzept der Statuspassagen von Glaser und Strauss	137
7.6	Entwicklung des theoretischen Modells der Transition zur Führungskraft.....	139
8.	Forschungsdesign und -methodik der qualitativen Studie	145
8.1	Das Erkenntnisinteresse und die wissenschaftlichen Forschungsfragen.....	145
8.2	Methodologische Grundlagen und Qualitätskriterien der Studie	146
8.3	Die Instrumente der Datenerhebung	148
8.4	Die Datenerhebung und die Auswahl des Samples.....	150
8.5	Die Aufbereitung der Daten und ihre Auswertung.....	153
9.	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	159
9.1	Die Identifizierung und Auswahl von zukünftigen Führungskräften	160
9.1.1	Die Besetzung von Führungspositionen	160
9.1.2	Die Identifizierung und Auswahl von angehenden Führungskräften	162
9.2	Bedingungsfaktoren des beruflichen Aufstieg zur Führungskraft.....	167
9.3	Die Transition von der Mitarbeiter- in die Führungsposition.....	178
9.3.1	Merkmale der Transition zur Führungskraft.....	178
9.3.2	Herausforderungen der Transition in die Führungsposition	180
9.3.3	Veränderungen und Kompetenzanforderungen des Übergangs.....	183

9.4 Vergleich der Kompetenzanforderungen von High Potentials und Führungsnovizen	192
9.5 Die Unterstützung der Transition in der Unternehmenspraxis	194
9.5.1 Merkmale der Begleitung des Übergangs von der Mitarbeiter- in die Führungsposition	194
9.5.2 Instrumente und Verfahren zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben	196
9.5.3 Instrumente und Verfahren zur Begleitung der Transition zur Führungskraft	197
9.6 Herausforderungen und Optimierungen der Nachwuchsförderung	210
9.7 Empfehlungen für Absolvent/innen zur Karriereplanung	215
9.8 Einzelfallanalyse	219
9.8.1 Einzelfallanalyse 1 – Unternehmen U1	219
9.8.2 Einzelfallanalyse 2 – Unternehmen U3	225
9.8.3 Einzelfallanalyse 3 – Unternehmen U4	229
9.8.4 Einzelfallanalyse 4 – Unternehmen U5	235
10. Ergebnisdiskussion	241
11. Fazit und Empfehlungen	259
Literaturverzeichnis	271
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	293
Abkürzungsverzeichnis	295
Transkriptionsregeln	297