

Führungskräfte-Entwicklung als Beruf und Leidenschaft

Spuren ziehen statt ausgetretene Wege gehen

von
Dr. Rolf Th. Stiefel

UNIVERSITÄT
LIECHTENSTEIN
Bibliothek

L*nde
international

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	7
2. Berufliche Entwicklung - ein Berufsleben in sieben Phasen ..	9
2.1. Zugänge zur Management-Weiterbildung und erste berufliche Erfahrungen(bis 1969).....	9
2.2. Phase des euphorischen Novizen (bis 1971).	14
2.3. Phase der andragogischen Professionalisierung (bis 1974).....	20
2.4. Phase der beruflichen Desorientierung und Neuausrichtung (bis 1978) ..	32
2.5. Phase der Etablierung als Solo-Berater und Begleitung von Weiterbildungsabteilungen zu strategisch ausgerichteten PE- und FKE-Abteilungen (bis 1989).....	42
2.6. Phase des kritischen Management-Andragogen mit Intensivierung der Einzelberatung und Neupositionierung strategisch ausgerichteter Entwicklungsarbeit (bis 2000).....	50
2.7. Phase der Erweiterung der strategieumsetzenden Entwicklungsarbeit zur Erfolgslehre für PE-/FKE-ler und Solos (bis heute).....	55
3. Karriere und Karriereweisheiten - Fazit für betriebliche PE-/FKE-ler	63
3.1. Karrierephasen.....	64
3.2. Karriereweisheiten.....	67
4. Begründung einer Erfolgslehre für externe PE-/FKE-ler als Solos	75
4.1. Ganzheitliches Erfolgsmanagement.....	76
4.2. Entwicklungsphasen von Solos.....	78
4.2.1. Phase als Nobody-Solo.....	78
4.2.2. Phase als legitimierter Wertschöpfungspartner.....	80
4.2.3. Phase als Profi-Solo.....	86
4.3. Strategische Positionierung.....	87
4.3.1. Die „Marktsituation“ für Solos.....	87
4.3.2. Zehn beispielhafte Geschäftsmodelle.....	90
4.3.3. Aufbau einer fachlichen Reputation als Differenzierungsmerkmal.....	125
4.3.4. Unvollkommenheiten im Markt als potentielle Beeinträchtigung einer Solo-Strategie.....	132
4.3.5. Kenntnis der eigenen Person als entscheidende Bestimmungsgröße einer Solo-Strategie.....	137
5. Konzipierung einer theoriebasierten Praxislehre für die Entwicklung von Führungskräften	139
5.1. Hintergrund-Raster.....	139
5.1.1. „Weltbilder“ in der Management-Weiterbildung - Entwicklungs- und Reifestufen.....	139

5.1.2. Einige Design-Konzepte für die Bearbeitung von FKE-Themen - Hilfen im Umgang mit der Komplexität.....	147
5.2. Ein generelles System der betrieblichen FKE auf der Basis von „sophisticated simplicity“.....	152
5.2.1. Häufigste Praxisfehler.....	153
5.2.2. Maßnahmen zur Leistungsverbesserung von Executives.....	155
5.2.3. Maßnahmen zur Verbesserung der Führungsleistung im Non-Executive-Bereich.....	164
5.2.4. Entwicklung von Executives für eine zukünftige Verwendung im Unternehmen.....	167
5.2.5. Entwicklung von Führungskräften im Non-Executive-Bereich für eine zukünftige Verwendung im Unternehmen.....	169
5.3. Wider das lehrinhaltliche Chaos in der FKE.....	171
5.4. Ein FKE-„Handling“-Konzept als „missing link“.....	178
6. FKE in international tätigen Unternehmen.....	181
6.1. Erarbeitung einer internationalen FKE-Strategie.....	181
6.2. Strategieumsetzende Aktionsfelder in der internationalen FKE-Arbeit.....	185
6.2.1. Identifizierung und Auswahl von Mitarbeitern für internationale Aufgaben.....	185
6.2.2. Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen für internationale Einsätze.....	187
6.2.3. Führung und Entwicklung von internationalen Teams.....	190
6.3. Aufbau von dezentralen FKE-Strukturen in internationalen Unternehmen.....	195
7. Führung einer FKE-Abteilung - FKE-Management als eigenständiger Erfolgsfaktor.....	199
8. Permanente Qualitätsverbesserung der FKE-Arbeit.....	203
8.1. Bestandsstücke und Untersuchungsbereiche eines Systems der Qualitätsverbesserung der FKE-Arbeit.....	203
8.2. Prozess der Qualitätsverbesserung.....	210
9. Statt eines Schlussworts.....	213
Abkürzungen.....	215
Literatur.....	217
Stichwortverzeichnis.....	225