

## Inhalt

	<b>Vorwort</b>	1
<b>1.</b>	<b>Qualifikation zur Führungskraft - Herausforderung an die organisationspsychologische Forschung</b>	
1.1	<b>Führung "lernen" - ein Widerspruch ?</b>	4
1.2	<b>Führungsqualifikation im Brennpunkt der Praxis</b>	
1.2.1	Unternehmer und Führungskräfte	5
1.2.2	Verkaufsleiter und Vertriebsmitarbeiter	6
1.2.3	Mitarbeiter mit ingenieurwissenschaftlichem und technischem Ausbildungshintergrund	8
1.3	<b>Führungsverhalten - Ausgewählte Erträge sozialwissenschaftlicher Forschung</b>	
1.3.1	Kernprobleme der Führungsforschung	10
1.3.2	Was ist effektives Führungsverhalten ?	12
1.3.3	Bedeutung einer interaktiven Sichtweise	13
1.4	<b>Gesellschaftliche Rahmenbedingungen - Strukturierende Aspektmengen effektiver Führungsqualifikation</b>	
1.4.1	Wertewandel - Konsequenzen für kulturelle Bedingungen in Unternehmen	15
1.5	<b>Beruf "Führungskraft": Aufgaben und Tätigkeiten</b>	
1.5.1	Fachaufgaben	18
1.5.2	Funktionen	19
1.5.3	Aktivitäten	19
1.5.4	Rollen	21
1.5.5	Definitive Tätigkeiten von Führungskräften - Zusammenschau der Ergebnisse	22
<b>2.</b>	<b>Chance für Wirtschaftsorganisationen: Identifikation von Mitarbeiter-Führungspotential</b>	
2.1	<b>Potentialerkennung - Was ist das ?</b>	25
2.2	<b>Faktoren kultureller Determinierung</b>	26
2.3	<b>Strukturelle Ansätze qualitativer Personalarbeit</b>	27
2.3.1	Nachfolgeplanung	28
2.3.2	Laufbahnplanung	29

<b>2.4</b>	<b>Dilemmata der Führungspotentialeinschätzung bei Mitarbeitern</b>	
2.4.1	Dilemma der begrifflichen Fassung	31
2.4.2	Dilemma der Kriterienfindung	31
2.4.3	Dilemma der Beurteilerfrage	32
<b>2.5</b>	<b>Die Frage nach dem "Wie" - Methoden der Potentialerkennung</b>	
2.5.1	Ein integratives Instrument auf Unternehmensebene	33
2.5.2	Potentialerkennungs-Verfahren auf individueller Ebene	
2.5.2.1	Klassische Extrapolationsverfahren	34
2.5.2.2	Psychometrische Ansätze	35
2.5.2.3	Verhaltensorientierte Ansätze	38

### **3. Neue Chancen - Der Simulationsansatz**

3.1	<b>Simulationen in der organisationspsychologischen Forschung: Kontext, Definitionen und Abgrenzungen</b>	40
3.2	<b>Nützliche Ziele des Einsatzes von Simulationstechnologien</b>	42
3.3	<b>Ein nutzenoptimierender Ordnungsversuch - Komplexität und Fidelität bei Simulationen</b>	43
3.4	<b>Strukturkomponenten EDV-gestützter Simulationstechnologien</b>	46

### **4. Konstruktion eines EDV-gestützten Instrumentes zur Bewertung des Führungspotentials - Eine praxisorientierte Erkenntnisumsetzung**

4.1	<b>Zielsetzung des Verfahrens</b>	48
4.2	<b>Theoretische Grundlagen der Verfahrenskonstruktion</b>	49
4.3	<b>Komponenten der Verfahrensgestaltung</b>	
4.3.1	Formale Gestaltung	50
4.3.2	Inhaltliche Gestaltung	51
4.3.3	Chancen einer objektiven Verfahrensdurchführung	60
4.3.4	Aspekte der Zumutbarkeit des Verfahrens für die Teilnehmer	60
4.3.5	Verfälschbarkeit des Verfahrens	61
4.3.6	Störanfälligkeit des Verfahrens	61
4.3.7	Chancen einer objektiven Verfahrensauswertung	61
4.3.8	Quellen möglicher Informationsausschöpfung	62
4.3.9	Potentielle Sensitivität für Veränderungen	62
4.3.10	Ökonomie des Verfahrens	62

## **5. Gestaltungsoptimierungen und Nutzungsmöglichkeiten: Erfahrungen mit dem CALIBRA-Programm**

<b>5.1</b>	<b>Bewährung in der Praxis</b>	
5.1.1	Rahmenbedingungen der Ingenieurstichprobe (Stichprobe 1)	64
5.1.2	Bearbeitungszeiten: Erfahrungen mit der realisierten Programmquantität	65
5.1.3	Wahlverhalten: Erfahrungen mit der Programmqualität	66
5.1.4	Ergänzende Befunde: Die Vertriebsmitarbeiterstichprobe (Stichprobe 2)	
5.1.4.1	Rahmenbedingungen für Stichprobe 2	69
5.1.4.2	Wahlverhalten der zweiten Stichprobe	
5.1.5	Kernbefund über die inhaltliche Realisierung des CALIBRA	72
<b>5.2</b>	<b>CALIBRA: Akzeptanz der Teilnehmer</b>	
5.2.1	Was hat CALIBRA mir gebracht	73
5.2.2	Bewertung der Bedienung	74
5.2.3	Bewertung des Programmumfangs	74
5.2.4	Gestaltungsvorschläge zur Umfangs- und Bedienungsoptimierung	75
5.2.5	Erlebte Berufsnähe der Rahmeninhalte	76
5.2.6	Bewertung der Entscheidungsalternativen	77
5.2.7	Bewertung des Sprachniveaus der Inhalte	78
5.2.8	Bewertung der Ergebnismeldung	78
5.2.9	Einschätzung im Vergleich mit anderen Instrumenten der Personalentwicklung	78
<b>5.3</b>	<b>Perspektiven des CALIBRA-Programms: Projektierungen für die Zukunft</b>	80

### **Literatur**

### **Anhang**