

(Read now) Die deutschen Spitzenmanager - Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln

Die deutschen Spitzenmanager - Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln

Von Eugen Bu

DOC | *audiobook | ebooks | Download PDF | ePub



[Download](#)

[Read Online](#)

Produktinformation - Verkaufsrang: #1325570 in eBooks Veröffentlicht am: 2007-04-02 Erscheinungsdatum: 2007-04-02 File Name: B005HI4ZO2 | File size: 54.Mb

Von Eugen Bu : Die deutschen Spitzenmanager - Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln before purchasing it in order to gauge whether or not it would be worth my time, and all praised Die deutschen Spitzenmanager - Wie sie wurden, was sie sind. Herkunft, Wertvorstellungen, Erfolgsregeln:

Kundenrezensionen Hilfreichste Kundenrezensionen 0 von 0 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Die deutschen Spitzenmanager Von Rainer Zitelmann Die Gruppe der Top-Vorstände und Geschäftsführer von sehr großen Unternehmen ist naturgemäß schwer zugänglich. Deshalb stellt es eine besondere Leistung dar, dass es dem Verfasser

(Professor an der Universität Hohenheim) gelungen ist, nach 450 Anfragen 61 ausführliche Interviews mit den Top-Managern zu führen. Und zwar nicht, wie manchmal blich bei solchen Befragungen, mit Leuten aus der zweiten oder gar aus der dritten Reihe, sondern mit DAX-Vorständen sowie mit Vertretern aus der Gruppe der 100 größten deutschen Familienunternehmen (S. 7). Hier einige der vielen sehr interessanten Ergebnisse: - Herkunft: 20% der Väter der Personen waren leitende Angestellte, 18% Unternehmer, 13% Freiberufler. Von den Vätern waren 18% Unternehmer, 16% Landwirte, 12% kamen aus dem höheren Beamtenstand (S. 16-19). - 47% bezeichnen die materiellen Verhältnisse in ihrem Elternhaus als bescheiden, 16% als mäßig, 28% als bürgerlich, 9% als wohlhabend (S. 53). - 28% haben BWL oder VWL studiert, 18% Ingenieurwissenschaften, 16% Jura, 13% Naturwissenschaften, 18% haben nicht studiert (S. 34). - 38% sind promoviert (bei den jüngeren Topmanagern ist es mehr als die Hälfte), 34% haben einen einfachen Studienabschluss (S. 37). Das Buch enthält eine Fülle weiterer, hoch interessanter Auswertungen der Interviews. Bei den Fragen zu Wertvorstellungen, Erfolgsfaktoren usw. habe ich jedoch den Eindruck, dass viele Manager so geantwortet haben, wie man es heute dem Zeitgeist gemäß erwartet. Man spricht hierbei von sozial erwünschten Antworten. Der Verfasser sieht das anders: In welchem Maße die Manager sozial erwünscht geantwortet haben, lässt sich nicht feststellen. Jedenfalls gab es für solche Tendenzen keine Anhaltspunkte. (S. 10) Ich bin da ein wenig skeptischer: Auf einer Skala von 18 Werten, die den Managern vorgelegt wurden, standen Ehrlichkeit, Dinge bewegen, Phantasie und Kreativität, Unabhängigkeit und Sachkompetenz an der Spitze. Macht dagegen rangierte an allerletzter Stelle (S. 116). Der Autor meint, Macht spiele für das Selbstverständnis heute keine entscheidende Rolle mehr, viel wichtiger seien kooperative, auf Gemeinsinn und Dienst an der Gemeinschaft orientierte Werte wie etwa, man müsse Zeit haben für die Leute, sonst wird man kalt. Ist das wirklich so? Wird man DAX-Vorstand, wenn man keine Beziehung zur Macht hat? Als Quellen für den eigenen Erfolg wurden von 34 Prozent der Top-Manager Werte wie Bereitschaft zur Teamarbeit genannt, während nur 7 Prozent Ehrgeiz einräumten (S. 129) auch das vielleicht ein Hinweis auf sozial erwünschte Antworten. Im auffälligen Kontrast dazu steht nämlich, dass auf die Frage, was man am Führungsnachwuchs am meisten schätze, von den Vorständen Ehrgeiz zusammen mit Einsatzbereitschaft mit sehr großem Abstand an erster Stelle genannt wurde (S. 196). Also: Selbst ist man nicht so ehrgeizig, aber der Nachwuchs soll es sein?! Etwas befremdlich mutet auch an, dass nur etwa ein Drittel der Befragten der Meinung ist, sie gehörten zur Elite in Deutschland (S. 236). Wenn die Top-Manager von DAX-Unternehmen und der größten deutschen Familienunternehmen nicht zur Elite gehören, wer denn dann? Die Befragung, die schon vor der Finanzkrise gemacht wurde, zeigt, dass schon damals die Mehrheit (58%) der Top-Manager der Meinung waren, in Deutschland herrsche ein negatives Bild über die deutschen Manager (S. 232). In einem Punkt folgen die Manager dennoch nicht dem modischen Zeitgeist. Auf die Frage, welche Grundzüge sie dem Führungsnachwuchs als Mentor empfehlen würden, nennen nur 4% (an allerletzter Stelle) die Suche nach Work-Life-Balance (S. 194). Ein hoch interessantes Buch mit einer Fülle interessanter Fakten. Ich hoffe, Eugen Bu wiederholt seine Befragung noch einmal, die Ergebnisse wären sicherlich wieder von allerhöchstem Interesse. R.Z. 1 von 3 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. sehr gutes Buch Von Robert Algardoneugen bu ist es sehr gut gelungen die beschriebene materie in worte zu fassen. die aufgearbeitete studie wurde sehr umgesetzt. das buch regt zum weiterlesen an und zeigt in wissenschaftlicher aufbereitung wie die deutschen manager das geworden sind, was sie heute verkörpern. dabei erzählen sie frei und mit viel hintergrund. themen wie glaube, hoffnung und zukunft werden dabei genauso angesprochen wie die vergangenheit, die kindertage und der weg bis an die spitze. alles in einem sehr lesenswert.

Kurzbeschreibung Was ist eigentlich los im deutschen Management? Kaum ein Tag vergeht, ohne dass die Medien kritisch über die Zunft der Führungskräfte berichten. Sind die deutschen Manager denn seit dem Beginn der Bundesrepublik immer schlechter geworden? War früher etwa alles besser, als es noch richtige Unternehmerpersönlichkeiten gab? Wer ernsthaft Antworten auf diese Fragen sucht, wird diese nicht in den Clippings der morgendlichen Presseschau finden, sondern nur in der Identitätsstruktur der Betroffenen selbst. Das ist zwar ein wenig mühsamer, allerdings auch sehr viel spannender. Bei einer Betrachtung der Ergebnisse aus der Vogelperspektive könnte man fast meinen, dass jede Zeit den Typ Manager hervorbringt, der gerade nötig ist. Und Medienschelte trifft eben nicht selten Manager, die ihrer Zeit hinterher laufen. Darüber hinaus ist es wohl ein Grundproblem dieser Berufsgruppe: Mensch und Manager scheinen immer wieder in der Gefahr, auseinander zu driften. Ganz in diesem Sinn resümiert ein Vorstandsvorsitzender in der Studie: "Ich muss aus eigener Beobachtung sagen, dass moralische Grundzüge in den Managementkreisen einen geringeren Stellenwert als früher haben, wenn man Moral als Maxime des Handelns betrachtet. Allerdings ist das Bild widersprüchlich. Einerseits glaube ich, dass das ethische Niveau hinuntergegangen ist, andererseits kann man sagen, dass Moral Gott sei Dank noch eine Rolle spielt." Offenkundig liegt in der Bildung einer ganzheitlichen, die Widersprüche ausbalancierenden Persönlichkeit der Schlüssel für eine stimmige und damit erfolgreiche Führungskultur. Die Studie zeigt, dass es in der Praxis beide gibt: die Manager, die ihre Persönlichkeit allzu gerne der Managementrolle unterordnen und jene, die eine Balance zwischen Mensch und Position finden. Das Buch richtet sich an all jene, die sich für die deutsche Wirtschaft interessieren. "Pressestimmen" Bu

stellt mit diesem Werk eine stichhaltige, präzise Analyse der Mindsets zeitgenössischer deutscher Spitzenmanager dar." (Finanzwelt 01/2008) "Insgesamt hat Bu beraus interessante Fakten zusammengetragen, das Buch ist spannend zu lesen." (Brsenzeitung) "Es gibt kein vergleichbares Buch, das die Zusammenhänge des Werdegangs und der Einstellungen von Spitzenmanagern darstellt." Studentisches Soziologie Magazin, 1/ 2008

Kurzbeschreibung Was ist eigentlich los im deutschen Management? Kaum ein Tag vergeht, ohne dass die Medien kritisch über die Zukunft der Führungskräfte berichten. Sind die deutschen Manager denn seit dem Beginn der Bundesrepublik immer schlechter geworden? War früher etwa alles besser, als es noch richtige Unternehmerpersönlichkeiten gab? Wer ernsthaft Antworten auf diese Fragen sucht, wird diese nicht in den Clippings der morgendlichen Presseschau finden, sondern nur in der Identitätsstruktur der Betroffenen selbst. Das ist zwar ein wenig mühsamer, allerdings auch sehr viel spannender. Bei einer Betrachtung der Ergebnisse aus der Vogelschauerspektive könnte man fast meinen, dass jede Zeit den Typ Manager hervorbringt, der gerade nötig ist. Und Medienschelte trifft eben nicht selten Manager, die ihrer Zeit hinterher laufen. Darüber hinaus ist es wohl ein Grundproblem dieser Berufsgruppe: Mensch und Manager scheinen immer wieder in der Gefahr, auseinander zu driften. Ganz in diesem Sinn resümiert ein Vorstandsvorsitzender in der Studie: "Ich muss aus eigener Beobachtung sagen, dass moralische Grundstze in den Managementkreisen einen geringeren Stellenwert als früher haben, wenn man Moral als Maxime des Handelns betrachtet. Allerdings ist das Bild widersprüchlich. Einerseits glaube ich, dass das ethische Niveau hinuntergegangen ist, andererseits kann man sagen, dass Moral Gott sei Dank noch eine Rolle spielt." Offenkundig liegt in der Bildung einer ganzheitlichen, die Widersprüche ausbalancierenden Persönlichkeit der Schlüssel für eine stimmige und damit erfolgreiche Führungskultur. Die Studie zeigt, dass es in der Praxis beide gibt: die Manager, die ihre Persönlichkeit allzu gerne der Managementrolle unterordnen und jene, die eine Balance zwischen Mensch und Position finden. Das Buch richtet sich an all jene, die sich für die deutsche Wirtschaft interessieren.