

Press release**Leibniz Universität Hannover****Dr. Stefanie Beier**

01/28/2010

<http://idw-online.de/en/news353135>Miscellaneous scientific news/publications, Research projects
Economics / business administration, Information technology, Law, Politics
transregional, national**Führungskräfte der Zukunft****Forschung zu Ansichten und Absichten der kommenden Führungsgeneration**

Wie sehen Studierende wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlicher Fächer und junge Berufstätige auf dem Weg in Führungspositionen die ideale Führungskraft von morgen? Welche ethischen Standards, welche persönlichen Wünsche und Träume sind ihnen wichtig? Was halten sie vom amtierenden Management? In seinem Buch "Die Dritte Kultur im Management. Ansichten und Absichten der nächsten Führungsgeneration" gibt Prof. Holger Rust, Institut für Soziologie der Leibniz Universität Hannover, Antworten auf diese und weitere Fragen, die die künftige Personalarbeit in Unternehmen zentral betreffen.

Professor Rust befragte rund 1.300 junge Menschen über neun Jahre hinweg: Studierende und Young Professionals mit deutlich erkennbaren Absichten, wirtschaftliche Karrieren zu machen. Die Studierenden kommen aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnologie. Die Gruppe der Young Professionals ist in Unternehmensressorts tätig, die als klassische Einstiegswege in Führungslaufbahnen gelten. Zwei Kernfragen standen im Zentrum der Erhebung. Anhand einer Kriterienliste von 22 Eigenschaften entwarfen die Befragten ihr Profil einer idealen Führungskraft der Zukunft. Als wesentliche Eigenschaften stellten sich mitarbeiterorientierte Sozialkompetenzen heraus: Inspirationsfähigkeit, Ermutigung, Lern- und Kommunikationsbereitschaft. Die Selbsteinschätzung der befragten Studierenden und Young Professionals dokumentiert ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein. Insgesamt sehen sie sich in der Lage, die Anforderungen, die an eine ideale Führungspersönlichkeit der Zukunft gestellt werden, zu erfüllen. Bei der Frage nach dem Profil der amtierenden Führungskraft ergibt sich im Vergleich mit der idealen Führungskraft allerdings ein schlechtes Zeugnis. Besonders die mitarbeiterorientierten Handlungsoptionen wie beispielsweise Ermutigung, Kommunikation oder Lernbereitschaft werden schlecht bewertet. Interessant ist, dass bei betriebswirtschaftlich-pragmatischen Kompetenzen wie Organisationstalent, Intelligenz und analytischem Geschick die Differenz geringer ausfällt.

Hinweis an die Redaktion:

Für weitere Informationen steht Ihnen Prof. Holger Rust, Institut für Soziologie, unter Telefon +49 511 762 4570 oder per E-Mail unter rust@erz.uni-hannover.de gern zur Verfügung.