

Inhaltsverzeichnis

<i>Vorwort</i>	3
<i>Zusammenfassung</i>	4
<i>Summary</i>	6
<i>1. Einleitung</i>	9
<i>2. Die Förderung des Führungsnachwuchses in USA</i>	10
2.1 Einführung	10
2.2 Lage und Aufgabe des „Middle Management“	13
<i>3. Die Bedeutung der Personalarbeit für das „Middle Management“</i>	15
3.1 Die Personalabteilung und ihre Tätigkeit	16
3.2 Aufgaben der Personalführung	22
<i>4. Die Auswahl der Anwärter für das „Middle Management“</i>	24
4.1 Die Rolle psychologischer Tests bei der Auswahl von Führungskräften	25
4.2 Das Interview als Auslesemethode	27
4.3 Das „College Graduate Recruitment Program“	27
4.4 Die innerbetriebliche Beurteilung der Anwärter für das „Middle Management“	28
<i>5. Die Stellung des „Middle Management“ im Personalgefüge</i>	29
5.1 Die betrieblichen Führungsebenen des „Middle Management“	31
5.2 Der „Foreman“	35
<i>6. Die innerbetriebliche und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung für das „Middle Management“</i>	39
6.1 Innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung	42
6.2 Außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung	48
<i>7. Die bei der Förderung des „Middle Management“ angewandten Methoden</i>	59
7.1 Gedrucktes Studienmaterial	60
7.2 Berufsfördernde Situationen	61
7.3 Lehrveranstaltungen	62
<i>8. Auswertung der Studienreise</i>	73
8.1 Team-Work	73
8.2 Personalarbeit	73
8.3 Sinnvolle Gestaltung der Human-Relations-Arbeit	74
8.4 Anregungen der Studiengruppe zur Förderung des Führungsnachwuchses	75
8.5 Schlußbetrachtung	77
<i>Anhänge 1-7</i>	78