

1. Record Nr.	UNINA9910823235203321
Autore	Purgal Paulina
Titolo	Wertewandel der Y-Generation : konsequenzen fur die mitarbeiterfuhrung / / Paulina Purgal
Pubbl/distr/stampa	Hamburg, [Germany] : , : Diplomica Verlag, , 2015 ©2015
ISBN	3-95850-114-1
Descrizione fisica	1 online resource (169 p.)
Disciplina	331.340973
Soggetti	Generation Y - Economic conditions Generation Y - Employment Leadership
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	Description based upon print version of record.
Nota di bibliografia	Includes bibliographical references.
Nota di contenuto	EINFUHRUNG; KAPITEL 1: Begriffliche Einordnung; 1.1. Y-Generation; 1.2. High Potentials; KAPITEL 2: Prägung von Werten und Präferenzen; 2.1. Gesellschaftliche Entwicklungen; 2.2. Entwicklungstrends auf dem Absatz- und Arbeitsmarkt; 2.3. Das soziale Umfeld; KAPITEL 3: Hauptmerkmale der Y-Generation; 3.1. Mangelnde Loyalität und Bereitschaft zur Anpassung; 3.2. Individualität und Sinnmaximierung; 3.3. Work-Life-Blending, Arbeit als Ausdruck von Selbstbestimmung und Spaß; KAPITEL 4: Unterschiede von High Potentials; 4.1. Affinität zur Technologie; 4.2. Unternehmergeist und Engagement 4.3. Zukunftsoptimismus4.4. Karriereorientierung; KAPITEL 5: Erwartungen der High Potentials an Arbeit; 5.1. Ablehnung hierarchischer Strukturen; 5.2. Entwicklungs- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten; 5.3. Regelmäßiges Feedback; 5.4. Flexible Arbeitszeiten und Zugriff auf neueste Technologien am Arbeitsplatz; KAPITEL 6: Bedeutung von sozialen Medien für die Führung von Millennials; 6.1. Begriffliche Einordnung; 6.2. Eingriff in das Verhältnis der Führungskraft zu den Geführten; KAPITEL 7: Jungste Führungsansätze; 7.1. Selbstorganisierte Gruppen mit flachen Hierarchien 7.2. Offene Systeme mit flexiblen Kontrollmechanismen7.3. Selbstorganisierte Gruppen mit komplettem Selbstmanagement;

KAPITEL 8: Implikationen auf die Gestaltungsfelder und Führungsverhalten; 8.1. Kommunikation; 8.2. Führungskraft als identitätsstiftender Bezugsrahmen; 8.3. Motivation; 8.4. Individuelle Begleitung; KAPITEL 9: Implikationen auf das Führungsverhalten; KAPITEL 10: Implikationen auf die Machtpotenziale; 10.1. Das Einflussprozess-Modell; 10.2. Millennials als Einflussadressaten; 10.3. Macht durch Legitimation; 10.4. Macht durch Belohnung; 10.5. Macht durch Bestrafung  
10.6. Macht durch Wissen und Fähigkeiten  
10.7. Macht durch Personlichkeitswirkung; 10.8. Umwertung der Machtpotenziale; KAPITEL 11: Vorgehensweise; 11.1. Methodenwahl; 11.2. Zielstellung; 11.3. Zielgruppe; KAPITEL 12: Interview-Ergebnisse; 12.1. Erfahrungen mit Y-Generation; 12.2. Wahrnehmung der Y-Generation; 12.3. Wahrnehmung der Y-Generation in der Führungspraxis; 12.4. Wahrnehmung der Generationsunterschiede; 12.5. Einschätzungen der Konsequenzen für die eigene Führungspraxis; 12.6. Gestaltungswünsche; 12.7. Empfehlungen an andere Führungskräfte; KAPITEL 13: Fazit; RESUMEE; Anhang  
A. Literaturverzeichnis  
B. Abbildungsverzeichnis; C. Tabellenverzeichnis; D. Interviewleitfaden; E. Interviewtexte

---

Sommario/riassunto

Die Leitwerte der Mitglieder der Y-Generation sind von ihrer Biografie geprägt und drücken sich in ihrem Streben nach Offenheit, Unabhängigkeit, Individualität, Sinnmaximierung, Leistung und persönlicher Entwicklung aus. Damit korrespondieren sie mit dem Wandel in der Arbeits- und Absatzwelt und sie spiegeln die Gesellschaft wider. Das macht sie unabhängig und bisweilen desorientiert. In Führungsbeziehungen entziehen sie sich damit der Kontrolle.

---