Jeder dritte Jungakademiker gibt auf, WAZ Bochum, 5.7.69

Wege zum Management

Jeder dritte Jungakademiker gibt auf

Dreizehn Großunternehmen klären Studenten über die Chancen auf

Um eine Attacke gegen die „Diskrepanz zwischen theoretischer Hochschulausbildung und den Erfordernissen der Praxis multinationaler Wirtschaftsunternehmen" zu führen, stießen im Blauen Zimmer des Bundesbahn-Hotels Bochumer Wirtschaftsstudenten und Personalvertreter verschiedener Unternehmer zueinander. Initiator dieses Kontaktgespräches: AIESEC — Internationale Vereinigung der Studenten der Wirtschaftswissenschaften.

Rund 75 Studenten der Abschlußsemester waren der Einladung gefolgt, Personalvertreter von 13 Firmen standen Rede und Antwort: Aral, August-Thyssen-Hütte, Commerzbank, Deutsche Bank, Esso, Henkel, Hoesch, IBM, Kloeckner, Krupp, Lufthansa, Procter & Gamble, Stahlwerke Bochum.

Axel Rückert, der Präsident des AIESEC-Nationalkomitees, begrüßte die Gäste beider Lager, dann skizzierten die Vertreter der Firmen die Praxis ihres Unternehmen nach Gesichtspunkten: Einsatzmöglichkeiten, Einstellungskriterien, Ausbildungsprogramm, Aufstiegschancen.

Einmütig die Versicherung der Personalvertreter: „Wir haben Bedarf an Diplom-Kaufleuten ebenso wie an Diplom-Volkswirten." Sehr unterschiedlich indes die Aussagen zu den Aufstiegschancen. Ehe sich der Eindruck vertiefen konnte, jede tüchtigen und begabten Absolventen der Wirtschaftswissenschaften erwarte gleich ein Führungsposten im Top-Management, holten kurze Anmerkungen zweier Firmenvertreter die Studenten auf den Boden der Realität zurück.

Der Leiter der Abteilung Personalwesen bei den Krupp-Hüttenwerken erklärte: „Jeder dritte unserer jungen Akademiker geht bald wieder, weil er sich in den Erwartungen enttäuscht sieht. Ein Drittel bleibt im Mittelbau der Hierarchie hängen, das letzte Drittel aber sieht seine Erwartungen erfüllt."

In der Ausbildung werden, grob unterschieden, zwei Wege begangen. Einige Firmen schwören auf das „Training on the Job", das vom Absolventen eine „Bewährung an der Front des Management" verlangt. Prinzip: „Schwimme oder ertrinke." So formulierte es ein Personalleiter. Aber nicht jede dieser Firmen hat dazu ein spezielles Trainee- oder Management-Programm aufgestellt oder sieht einen gezielten Einsatz nach Begabung und Neigung im Planungsstab vor.

Andere Unternehmen schleusen ihre jungen Mitarbeiter durchschnittlich 12 bis 18 Monate durch sämtliche Abteilungen, durch Rechnungs-, Finanz-, Steuerwesen, Ein- und Verkauf, Organisation, aber auch durch die betriebswirtschaftliche Stabsabteilung. Dabei gilt das Prinzip, den jungen Akademiker mit der Sacharbeit zu konfrontieren. Man untermauert sie aber in Kursen auch theoretisch.

Das Vertrauen zu psychogischen Gutachten oder Tests scheint in den vertretenen Unternehmen gering zu sein. Nur zwei der 13 anwesenden Personalchefs ziehen solche Verfahren zu Rate. Nur für eine Minderheit waren die Zeugnisnoten von ausschlaggebender Bedeutung. Die meisten treffen ihre Entscheidung nach dem Eindruck aus einem Vorstellungsgespräch oder nach dem Interview mit Personalleiter, einer Führungskraft und einer Fachkraft.

Typische Aussage zu den Einstellungskriterien: „Wir verlangen vom akademischen Bewerber analytische Fähigkeiten, Organisationstalent, Kontaktfähigkeiten, Ideenreichtum und breite Grundlage an Fachkenntnissen."

„Eine ganze Portion", stellte ein Student fest. Nach Beendigung des „Who-is-who"-Teils hatten die Studenten Gelegenheit, mit den Personalchefs etwas intimer zu plaudern, zum Beispiel über — Gehaltsansichten. jk.

AUCH TSCHECHEN interessiert, wie man ein modernes Einkaufszentrum außerhalb einer City aufzieht. Deshalb kam diese Gruppe junger Kaufleute aus der CSSR am Freitag in den Ruhrpark. Die Besucher zeigten sich sehr angetan, auch von dem „westfälischen Frühstück", das ihnen bei der abschließenden Diskussion im Hause Karstadt gereicht wurde. (WAZ-Bild: W. K. Müller)