

Stichwortverzeichnis

- A** A-Spieler 228
 A-Team 228
 Agenten 103
 Agilität, geistige 72f.
 Algorithmen, soziale 209
 Anpassungsfähigkeit 108f.
 Arbeit
 – Definition 221
 – Dimensionen sinnvoller 177
 Arbeitsprozesse 221f.
 – Gründgerüst zur Beurteilung 222
 – Management durch Paradoxa 223ff.
 Athleten, Unternehmer als 63
 Audits
 – von Fähigkeiten 154f.
 – von Teams 123
 Aufsichtsräte *Siehe* Boards of Directors
 Authentische Führung 113
- B** Banken, Stresstests für 21
 Baruch, Lev 27f.
 Beckhard, Dick 102
 Befürworter 103
 Bescheidenheit 68
 Bewertung
 – durch Investoren 36f.
 – Entwicklung der 26
 – Evolution der 31ff.
 – Führung, Elemente der 254f., 257, 259
 – Führung, Phasen der 261
 – immaterielle Vermögenswerte und 27ff.
 – Profil der Top-Führungskraft 260
 Big Data 205
 – unstrukturierte Informationen aus 209
 Blanchard, Ken 134
 Boards of Directors 22
 – Folgen des Leadership Capital Index für 248
 Branchenvorteile 36
 Brockbank, Wayne 206
 Brown, Millward 206
 Buffett, Warren 18, 35
- C** Cloud Data 137
 Coaching
 – im Vergleich zum Mentoring 118ff.
 – und Kommunikation 118, 120
 Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) 56
 Conner, Daryl 102
 COSO *Siehe* Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission
- D** Dashboards 205
 Daten
 – Big Data 137, 205, 209
 – Cloud Data 137
 – Zeitrahmen und Verwendung 204
 Deming, W. Edwards 204
 Dezentralisierte Organisationen 230
 Dezentralisierung und Zentralisierung, Paradoxon zwischen 229ff.
 Dienende Führung 113
 Disney, Walt 109
 Diversity-Management, Führungskräfte und 71
 Drucker, Peter 145
- E** Eccles, Robert 27
 Egoismus 68
 Einbeziehung anderer, bei Führungskräften 70
 Einheit der Identität, Test 160
 Einsatzbereitschaft, aufbauen 176, 178
 Emotionale Intelligenz, von Führungskräften 67
 Empathie, und Kommunikation 121
 Engagement, aufbauen 176, 178
 Entscheidungen, Prozesse managen 104f.
 Entscheidungsfindung
 – Informationen zur 213, 215
 – Raster für 105
 Entscheidungsprozesse, Vorlagen für 104
 Erbe oder Erziehung, bei Führungseigenschaften 127
 Erfahrung, der Führungskräfte 64
 Erwartungen der Kunden 129ff.
- F** Fähigkeiten-Audits 154f.
 FASB *Siehe* Sustainability Accounting Standards Board
 Financial Accounting Standards Board (FASB) 58
 Finanzielle Leistung 34, 188
 Finanzielle Verantwortlichkeit 188
 Flanagan, John 129
 Fluktuation
 – in Schlüsselpositionen 179
 – verringern 178f.
 Ford, Henry 109
 Freiwilligenteams 228
 Führung
 – authentische 113
 – Bewertung der Qualität 39f.
 – Bewertung durch Investoren 36ff.

- dienende 113
 - effektive 31 f., 34
 - Elemente der Bewertung 254 f., 257, 259
 - Evolution der Bewertung 31 ff.
 - Kernkompetenzen 32
 - mit eigener Marke 131
 - Phasen der Bewertung 261
 - positive 113
 - Qualität der 36 ff.
 - Führungseigenschaften, Erbe oder Erziehung 127
 - Führungskapital *Siehe* Leadership Capital
 - Führungskompetenzen, individuelle 43 ff.
 - Bewertung der 43 ff.
 - Führungskompetenzen, Organisation und Humankapital
 - Bewertungsmethoden 47 ff.
 - Führungskräfte
 - als Coaches 118
 - als Mentoren 118
 - andere einbeziehen 70
 - Bescheidenheit 68
 - Diversity-Management 71
 - Egozentrik 68
 - Einsatzwillen der Mitarbeiter wecken 106
 - emotionale Intelligenz 67
 - Experten für Entwicklung von 23, 249
 - Folgen des Leadership Capital Index für 248
 - frühere Leistungen und Erfahrung 64
 - fünf Kompetenzbereiche von 32
 - Integrität 74
 - Kommunikationsfähigkeit 120
 - Leadership Brand 127
 - Lernfähigkeit 72
 - Menschenkenntnis und Vertrauen 115
 - Moralkodex 74
 - Nachfolgeplanung 117 f.
 - Netzwerke aufbauen 70
 - persönliche Befähigung 64
 - Personalmanagement 111 ff.
 - Präsenz und Vitalität 66
 - Profil 260
 - Reputation 58
 - soziale Fähigkeiten 69
 - starkes Ego 68
 - Strategieprozess managen 91
 - strategische Fähigkeiten 79, 81
 - Teams einsetzen 122
 - Umsetzungsfähigkeit 95, 98 ff.
 - und Strategieprozess 92
 - Veränderungen managen 98 ff., 106
 - Verantwortung übernehmen 102
 - Vertrauenswürdigkeit 75
 - Widerstandskraft 72
 - Wohlbefinden 66
 - Führungskräfteentwickler
 - Folgen des Leadership Capital Index für 249
 - Führungsqualität
 - Evolution der Bewertungsansätze 240
 - Führungsrisiken 56
 - Führungsstile 31 f.
- G**
- GAAP *Siehe* Generally Accepted Accounting Principles
 - Galbraith, Jay 152
 - Geheimnisse
 - erforschen 208
 - Informationenzu 208 ff.
 - Gemeinde und Leadership Brand 136
 - Generally Accepted Accounting Principles (GAAP) 26
 - Globale Grenzen 217
 - Google 230
 - Governance 57
 - Prozesse managen 104 f.
 - vier Säulen der Praxis 22
 - Grenzen von Organisationen 215 ff.
 - Groysberg, Boris 30
- H**
- Hersey, Paul 134
 - Hershey, Milton 109
 - Hewitt, Gordon 160
 - Hochleistungsteams 122, 124
 - Hoffnungen, in Aktionen verwandeln 87 f.
 - Hofstede, Geert 136
 - Horizontale Grenzen 216
 - House, Robert 137
 - Humankapital *Siehe auch* Personalmanagement
 - Organisation und 47 ff.
 - Studien und Analysen 49
- I**
- IFRS *Siehe* International Financial Reporting Standards
 - Immaterielle Vermögenswerte
 - Architektur 28
 - Bedeutung für Bewertung 27 ff.
 - Individualität und Kollektiv, Paradoxon zwischen 227 ff.
 - Individuelle Talente 227
 - Informationen
 - Arten von 207
 - Außengrenzen und 215
 - Entscheidungsfindung und 213, 215
 - globale Grenzen und 217
 - horizontale Grenzen und 216
 - Kontext und 214

- Management über Grenzen hinweg 215 ff.
 - richtige weitergeben 211
 - strukturierte 206 ff.
 - transparente Verteilung 210
 - unstrukturierte 208 ff.
 - vertikale Grenzen und 216
 - weitergeben 210 ff.
 - zu Geheimnissen 208 ff.
 - zu Puzzles 206 ff.
 - Informationsprozesse
 - Branchentrends 203
 - Geschwindigkeitstrends 202
 - Gründgerüst zur Beurteilung 201
 - Indikatoren 218
 - Trends 202 f.
 - Verpflichtung zu 201 ff.
 - Zugriffstrends 202
 - Innen und Außen, Paradoxon zwischen 225 ff.
 - Innovationsvorteile 84
 - Integrität, Führungskräfte und 74
 - Intellektuelles Vorhaben 158 ff.
 - Interessengruppen, externe 214 f.
 - Führung und 34 f.
 - International Financial Reporting Standards (IFRS) 26
 - Investoren 20
 - Bewertung der Führung 36 ff.
 - Bewertung von Firmen 36 f.
 - Folgen des Leadership Capital Index für 247
- J** Jobs, Steve 108
Jordan, Michael 109
- K** Kernkompetenzen, von Führungskräften 32
Kerr, Steve 195
Kommunikation
 - der Strategie 92
 - Führungskräfte und 120
 - im Umgang mit Mitarbeitern 120 f.
 - Informationen weitergeben 210
 - schlechte Nachrichten weitergeben 212
 - und Coaching 118, 120
 - und Empathie 121- Kompetenzen
 - individuelle 43 ff.
 - Organisation und Humankapital 47 ff.
- Kompetenzmodelle 129, 131 f.
- Konsequenzen
 - Verhalten ändern durch 193
- Kultur*Siehe* Unternehmenskultur
Kulturbotschaften 158 ff.
- Kunden
 - Kultur und Identität zur Deckung bringen bei 157 f.
 - und Leadership Brand 129 ff.
- Kundenerwartungen 129

L Larkin, David 57
Leadership*Siehe* Führung
Leadership Brand*Siehe auch* Marken 45

 - Entwicklung der 130
 - Gemeinde und 136
 - Gründgerüst zur Beurteilung 127
 - Indikatoren für 141
 - Kundenerwartungen und 129 ff.
 - Lebenszyklus und 134
 - Schaffung durch Führungskräfte 46, 127
 - Strategie und 132 ff.
 - Werte und 138- Leadership Capital 35
Leadership Capital Index 12 f., 239
 - Anforderungen 41
 - Anwendung 244 ff.
 - Bereiche 43, 47
 - Bereiche und Elemente 254 f., 257, 259
 - Bewertung der Elemente durch Vordenker 55
 - Erstellung 39
 - Folgen 247 ff.
 - Fragen und Antworten 251 ff.
 - Gesamtüberblick 53
 - Informationsquellen für 245 ff.
 - Inhalt 242 ff.
 - Phasen der Bewertung 261
 - Prozesse verbessern 54 ff.
 - Sinn und Zweck 24
 - Synthese der Bereiche 42
 - Zielgruppen 19
- Leadership Capital Index, Bereich 1
 - individuelle Führungskompetenzen 43 ff.
- Leadership Capital Index, Bereich 2
 - Organisation und Humankapital 47 ff.
- Leadership Code 32
Lebenszyklus, und Leadership Brand 134
Leistung
 - des Unternehmens 36
 - finanzielle 34, 188
 - Indikatoren für 199
 - klare Standards 191 f.
 - Kontrolle der Vereinbarungen 197
 - positive Gespräche 189
 - Prozesse zur Übernahme von Verantwortung für 185 ff.
 - Standards und Konsequenzen 193
 - Verpflichtung zur 187

- Leistungen
 - frühere, von Führungskräften 64
- Lernende Matrix 217
- Lernende Organisationen 211
- Lernfähigkeit, der Führungskräfte 72f.
- Lincoln, Abraham 109
- Lineare Problemlösung 207
- Loehr, Jim 63

- M** Management
 - durch Paradoxa 223 ff.
 - Qualität des 30
- Management-Aktionen 148
- Marken*Siehe auch* Leadership Brand
 - Entwicklung der 130
 - Führung mit 131
- Market to Book Value 27
- Marktwert
 - Entwicklung der Feststellung 26
 - Evolution der Bewertung 31
 - immaterielle Vermögenswerte und 27 ff.
- Matrix-Struktur 230
- McClelland, Dave 129
- McGregor, Douglas 113
- Meinungsverschiedenheiten, Umgang mit 212
- Menschenkenntnis, Führungskräfte und 115
- Mentoring
 - Führungskräfte und 118
 - im Vergleich zum Coaching 118 ff.
- Minimum Viable Process 12, 244, 251, 254
- Mitarbeiter
 - Einsatzbereitschaft aufbauen 176, 178
 - entwickeln 172, 175
 - für Strategie gewinnen 89 ff.
 - richtige anwerben 171
 - richtige halten 178
 - schwache entfernen 180
 - Verhaltensplan für Kultur 161
- Moore'sches Gesetz 202
- Moralkodex, für Führungskräfte 74
- Multiplier 70
- MVPS*Siehe* Minimum Viable Process

- N** Nachfolgeplanung 175
 - Führungskräfte und 117f.
- Nachrichten, schlechte mitteilen 121, 212
- Nadella, Satya 152
- Netzwerke, Führungskräfte und 70

- O** Organisationen
 - Bedeutung der immateriellen Vermögenswerte 27 ff.
 - Bewertung durch Investoren 36f.
 - dezentral 230
 - Entwicklung der Bewertung 26
 - Evolution der Bewertung 31
 - Grenzen von 215 ff.
 - Humankapital und 47 ff.
 - Kultur und Führung 33
 - lernende 211
 - Matrix-Struktur 230
 - Prozesse verbessern 54 ff.
 - Reputation 58
 - zentral 230
 - zukunftsfähige Position festlegen 85 ff.
- Organisationsstruktur, Strategie und 230

- P** Paradoxa
 - dezentralisiert und zentralisiert 229 ff.
 - individuell und kollektiv 227 ff.
 - innen und außen 225 ff.
 - Management durch 223 ff.
 - praktisches Management von 231
 - stabil und flexibel 232 f.
- Persönliche Befähigung 63f.
 - andere einbeziehen 70
 - Diversity-Management 71
 - emotionale Intelligenz 67
 - frühere Leistungen und Erfahrung 64
 - Gründgerüst zur Beurteilung 64
 - Indikatoren für 78
 - Integrität 74
 - Lernfähigkeit 72
 - Netzwerke aufbauen 70
 - Präsenz und Vitalität 66
 - soziale Fähigkeiten 69
 - Vertrauenswürdigkeit 75
 - Widerstandskraft 72
 - Wohlbefinden 66
- Persönlichkeitsmerkmale, fünf Kategorien 149
- Personalentwickler
 - Folgen des Leadership Capital Index für 249
- Personalmanagement
 - Coaching 118
 - Fähigkeit zum 111 ff.
 - Gründgerüst zur Beurteilung 113
 - hervorragende Kommunikation 120
 - Indikatoren für Fähigkeiten 125f.
 - Menschenkenntnis 115
 - Mentoring 118
 - Nachfolgeplanung 117f.
 - positive Philosophie 113
 - positive Verhaltensmuster 113
 - Teams kennen und einsetzen 122
 - Vertrauen 115
- Personalwesen
 - Experten für 23, 249

- Philosophie, positive 113
 Positive Führung 113
 Prahalad, C. K. 160
 Prioritäten, des Aufbaus der Kultur 153 ff.
 Problemlösung, lineare 207
 Project Oxygen (Google) 112
 Projektteams 228
 Proxy-Adivsor-Firmen 22
 Prozesse
 – durch Leadership Capital Index verbessern 54 ff.
 – Folgen des Leadership Capital Index für 249
 Prozessplan 162
- Q** Qualität
 – Bewertung der Führung 39 f.
 – der Führung 36 ff.
 – des Managements 30
 – Evolution der Bewertungsansätze 240
- R** RAPID
 – Vorlage für Entscheidungsprozesse 104
 Rating-Agenturen 21
 Rechenschaftspflicht *Siehe auch* Leistung, Verantwortung 185 ff.
 – Finanzen 188
 – für Leistung 187
 – Gründgerüst zur Beurteilung 187
 – Indikatoren für 199
 – klare Standards 191 f.
 – Kontrolle der Vereinbarungen 197
 – Kunden 188
 – Mitarbeiter 188
 – Nachhaltigkeit 197
 – positive Gespräche 189
 – Standards und Konsequenzen 193
 – Vorlagen für Entscheidungsprozesse 104
 Rechnungslegungsstandards 26
 Regulationsbehörden
 – Folgen des Leadership Capital Index für 248
 Reputation 58
 Resilienz *Siehe* Widerstandskraft
 Risiken
 – Bewertung der 56
 – der Führung 56
- S** Schlechte Nachrichten, Umgang mit 212
 Schlüsselprozesse
 – Folgen des Leadership Capital Index für 249
 Schmidt, Eric 153
 Schwartz, Tony 63
 Scorecards 205
 Seligman, Martin 71
 Sinegal, Jim 153
 Sinnvolle Arbeit 177
 Smallwood, Norman 13, 28
 Sorenson, Arne 152
 Soziale Algorithmen 209
 Soziale Fähigkeiten, von Führungskräften 69
 Soziale Medien 83, 130, 171
 – Talentmanagement und 170
 Sponsoren 103
 Stabilität und Flexibilität, Paradoxon zwischen 232 f.
 Standards
 – mit Konsequenzen verknüpfen 193
 – Prozesse zur Festlegung 191 f.
 – Rechenschaftspflicht und 191 f.
 STAR-Modell 147
 Strategie
 – Bedürfnis nach Umsetzung wecken 98 ff.
 – externe Triebkräfte 81 ff.
 – Hoffnungen in Aktionen verwandeln 87
 – kommunizieren 92
 – Konzentration auf Prioritäten 100
 – Mitarbeiter und 89 ff.
 – und Leadership Brand 132 ff.
 – und Organisationsstruktur 230
 – zukunftsfähige Position 85 ff.
 Strategieentwicklung
 – als individuelle Führungskompetenz 79
 – Gründgerüst zur Beurteilung 79
 – Indikatoren für die Fähigkeit zur 94
 – übergeordneter Ansatz 81
 – Wirtschaftliche Bedingungen und 81
 Strategieprozess
 – Dialog und abweichende Meinungen 92
 – Führungskräfte und 92
 – managen 91
 – Weiterentwicklung 92
 Strategische Optionen, Matrix der 133
 Stresstests für Banken 21
 Sustainability Accounting Standards Board (SASB) 58
- T** Talente, individuelle 227
 Talentmanagement
 – Einsatzbereitschaft aufbauen 176, 178
 – Entwicklung am Arbeitsplatz 173
 – Entwicklung außerhalb des Arbeitsplatzes 174
 – Entwicklung durch innovatives Training 173
 – Gründgerüst zur Beurteilung 168
 – Indikatoren für 182
 – Mitarbeiter entfernen 180
 – Mitarbeiter entwickeln 172, 175
 – Nachfolger vorbereiten 175

- Prozesse des 167f.
 - richtige Mitarbeiter anwerben 171
 - richtige Mitarbeiter halten 178
 - soziale Medien und 170
 - Verpflichtung zum 169f.
 - Taskforces 228
 - Teams 227ff.
 - Audits 123
 - Eigenschaften für hohe Leistung 122
 - formale 228
 - Kenntnis und Einsatz von 122
 - oder Individuelle Talente 227
 - Theorie Y 113
 - Transparenz 210
 - Treverton, Gregory 206
 - Triebkräfte, externe
 - Führung und 81ff.
- U**
- Ulrich, Dave 177
 - Ulrich, Wendy 177
 - Umsetzung
 - Bedürfnis wecken 98ff.
 - Einsatzwillen wecken 106
 - Entscheidungen managen 104
 - Governance managen 104
 - klare Rechenschaftspflichten 101
 - Konzentration auf Prioritäten 100
 - positives Verhalten verstärken 108
 - Rollen verteilen 102
 - schnelle Anpassung 108
 - Verantwortung übernehmen 102
 - Umsetzungsfähigkeit
 - als individuelle Führungskompetenz 95
 - Gründgerüst zur Beurteilung 95
 - Indikatoren für 110
 - Unstrukturierte Informationen 208ff.
 - Unternehmen *Siehe* Organisationen
 - Unternehmenskultur
 - bei Kunden Kultur und Identität zur Deckung bringen 157f.
 - Einheit der Identität, Test 160
 - Fähigkeit zum Aufbau einer 145ff.
 - Gründgerüst zur Beurteilung 147
 - Indikatoren für 165
 - intellektuelles Vorhaben 158ff.
 - Management-Aktionen zur Schaffung der 148
 - Notwendigkeit des Aufbaus 151ff.
 - Prioritäten festlegen 153ff.
 - Prozessplan 162
 - sechs Elemente der 147
 - Überblick 150
 - und Führung 33
 - Verhaltensplan 161
 - Unternehmensleistung 36
- V**
- Veränderungen
 - Gründe und Erklärungen für 99
 - herbeiführen 95
 - managen 98ff.
 - mögliche Hindernisse 99
 - Verantwortung
 - Finanzen 188
 - für Leistung 185ff.
 - für Leistung übernehmen 187
 - Indikatoren für 199
 - klare Standards 191f.
 - Kontrolle der Vereinbarungen 197
 - Mitarbeiter 188
 - Nachhaltigkeit 197
 - positive Gespräche über Leistung 189
 - Standards und Konsequenzen 193
 - übernehmen 102
 - Vorlagen für Entscheidungsprozesse 104
 - Vergütungssysteme
 - Belohnungen 194
 - Verhalten steuern durch 195f.
 - Verhalten
 - durch Konsequenzen ändern 193
 - durch Vergütung steuern 195
 - durch Verstärker ändern 193
 - Standards festlegen 193
 - Verhaltensmuster, positive 113
 - Verhaltensplan 161
 - Vermögenswerte, immaterielle 28
 - Verstärker, Verhalten ändern durch 193
 - Verstärkung 108
 - Vertikale Grenzen 216
 - Vertrauenswürdigkeit, Führungskräfte und 75
 - Vitalität, von Führungskräften 66
 - Vitalitätsindex 196
 - Vordenker, Bewertung des Leadership Capital Index durch 55
 - Vorstände 23
 - Folgen des Leadership Capital Index für 248
- W**
- Wallace, David Foster 160
 - Welch, Jack 153
 - Wert der Werte 139, 157
 - Werte, Leadership Brand und 138
 - Widerstandskraft, Führungskräfte und 72f.
 - Wirtschaftliche Bedingungen
 - Einfluss auf Strategie 81
 - Interessengruppen und 83
 - Wohlbefinden, von Führungskräften 66
- Z**
- Zentralisierte Organisationen 230
 - Ziele 103
 - Zukunftsfähige Position festlegen 85ff.