

Führungskraft Erfolgreiche Mitarbeiterführung Dur

As recognized, adventure as well as experience virtually lesson, amusement, as competently as accord can be gotten by just checking out a books **Führungskraft Erfolgreiche Mitarbeiterführung Dur** as well as it is not directly done, you could agree to even more all but this life, something like the world.

We meet the expense of you this proper as without difficulty as simple showing off to acquire those all. We allow Führungskraft Erfolgreiche Mitarbeiterführung Dur and numerous ebook collections from fictions to scientific research in any way. in the midst of them is this Führungskraft Erfolgreiche Mitarbeiterführung Dur that can be your partner.

Konzernmanagement - Horst Albach 2013-03-08

Konzernmanagement ist ein aktuelles nationales und internationales Thema. Die Kritik an der Wirksamkeit des deutschen Aufsichtsratsystems, die Reform der Unternehmensbesteuerung sowie die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen bilden die Schwerpunkte dieses Tagungsbandes.

Change Communication - Axel Kaune 2016-09-08

Auf Basis empirischer Studien werden in diesem Buch theoretische Erkenntnisse zur Change Communication für die Unternehmenspraxis aufbereitet. Eine kompetente Kommunikation ist unerlässlich für die erfolgreiche Durchführung von Veränderungsprozessen in Unternehmen. Vor diesem Hintergrund analysieren die Autoren Reden aus dem politischen Umfeld, verbunden mit der Erwartung, dass diese Analysen neue Erkenntnisse auch für die Gestaltung von Reden zur professionellen Unterstützung von Change Prozessen in Wirtschaftsunternehmen bieten. Grundlage sind Reden des US-Präsidenten Barack Obama in seinem ersten Wahlkampf sowie der ersten Präsidentschaft und auch im Wahlkampf zu seiner zweiten Kandidatur. Ein neuartiger interdisziplinärer Ansatz zum Thema Kommunikation in Veränderungsprozessen.

Die Rolle der Personalabteilung in der Mitarbeiterführung.

Grenzen und Verantwortlichkeiten bei der Unterstützung von Führungskräften - Sarah Christiansen 2015-05-27

Studienarbeit aus dem Jahr 2015 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 2,4, FOM Hochschule für Oekonomie und Management gemeinnützige GmbH, Hochschulstudienzentrum Hamburg, Veranstaltung: Führungs- und Motivationstheorien, Sprache: Deutsch, Abstract: Innerhalb der Mitarbeiterführung gibt es häufig unterschiedliche Ansichten der Führungskräfte und der Personalabteilung dazu, wie sich die Verantwortlichkeiten und Aufgaben verteilen. Personalabteilungen stehen hier häufig vor der Herausforderung, bei den Führungskräften Verständnis für deren Verantwortlichkeiten innerhalb der Personalthemen zu erzeugen. Des Weiteren sind sich Personalabteilungen ihrer Rolle häufig ebenfalls nicht bewusst. Erfolgreiche Zusammenarbeit und ebensolche Mitarbeiterführung erfordern jedoch eine klare Abgrenzung und Zuordnung der Verantwortlichkeiten. Personalmanagement ist nicht mehr allein die Aufgabe der Personalabteilungen – sie hat sich vielmehr zu einer Führungsaufgabe entwickelt, welche durch die Dienstleistungsfunktion der Personalabteilungen Unterstützung erfährt. In dieser Hausarbeit geht es darum, welche Personalmanagementaufgaben in der Verantwortung von

Führungskräften liegen und welchen Beitrag die Personalabteilung leistet. Ziel dieser Hausarbeit ist es, eine Empfehlung für die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und den Führungskräften abzuleiten.

Erfolgreiche Mitarbeiterführung durch soziale Kompetenz - Asmus J. Hintz 2020-10-10

In diesem Lehrbuch konfrontieren Asmus Hintz und Jan Graevenstein Sie mit den Herausforderungen des Alltags einer Führungskraft und machen Sie mit den Grundlagen der Mitarbeiterführung vertraut. Sie zeigen konkrete Handlungsoptionen in vielen typischen Führungssituationen auf und bereiten Sie darauf vor, Mitarbeiter erfolgreich zu führen, menschliches Verhalten im Rahmen gegenseitiger Zielvereinbarungen zu steuern und soziale Macht in angemessener Weise ausüben zu können. Durch den Erwerb von handwerklichem Können im Bereich der sozialen Interaktion und Wissen über die Wirkungsmechanismen menschlichen Verhaltens verbessern Sie Ihre Führungskompetenz. Für die fünfte Auflage wurde ein neues Kapitel ergänzt, das die Methoden der agilen Führung hinsichtlich ihrer Praxistauglichkeit und nachhaltigen Wirkung für die Förderung von Selbstverantwortung und kreativer Problemlösungskompetenz darstellt und bewertet.

Führungskraft - Reinhard Thiel-Unge 2019

Mitarbeiter erfolgreich führen - Thomas Johann 2011-05-10

Dieses Buch vermittelt die wichtigsten sozialpsychologischen Grundlagen auf eine leichtverständliche Weise mit vielen Beispielen aus der Praxis. Sie lernen, Ihre soziale Wahrnehmung zu verbessern und erhalten Handlungsempfehlungen für das erfolgreiche Senden und Deuten nonverbaler Signale. Durch die Reflexion Ihres Selbstbilds und möglicher Dissonanzen lernen Sie, Ihr eigenes Verhalten zu optimieren sowie Gedanken und Gefühle positiv zu beeinflussen - Ihre eigenen ebenso wie die Ihrer Mitarbeiter. Die Autoren beantworten Fragen wie: Welche Gefahren bergen Gruppenprozesse? Wie können Sie die Hilfsbereitschaft der Teammitglieder steigern und Aggressionen in positive Energien umwandeln? Wie können Sie zu einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld

beitragen?

Führungskompetenzen: Inwieweit sind diese in Führungstheorien und Führungsstilen enthalten? - Ina Maier 2015-01-01

Die dynamischen Veränderungsprozesse hinsichtlich der wirtschaftlichen, technologischen und politischen Entwicklungen, mit denen Führungskräfte heutzutage konfrontiert werden, stellen aktuelle und zukünftige Herausforderungen dar. Führungskompetenzen spielen dabei eine zunehmend entscheidende Rolle. Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit den Kompetenzen einer Führungskraft und divergierenden Führungsansätzen. Es wird der Frage nachgegangen, inwieweit Führungstheorien und -stile Führungskompetenzen enthalten und welche Bedeutung diesen beigemessen wird. Hierfür werden Führungskompetenzen aufgezeigt und erläutert. Diese stellen anschließend die Kriterien dar, anhand derer die vorgestellten Führungstheorien und -stile analysiert werden. Das Ziel dieser schriftlichen Darlegung besteht darin, das Vorkommen sowie Ausmaß von Führungskompetenzen zu untersuchen. Im Anschluss daran erfolgt eine kritische Betrachtung der Ergebnisse. Die Grundlage für diese Arbeit bildet die deutschsprachige Fachliteratur.

Kulturelle Unterschiede im Bereich Mitarbeiterführung und -motivation zwischen Österreich und Rumänien - Harald Weigl 2002-03-07

Inhaltsangabe: Einleitung: Sowohl Praktiker wie Henry Ford, Warren Bennis oder Tom Peters wie auch zahlreiche Theoretiker der Organisationsforschung beschäftigen sich seit vielen Jahrzehnten mit der Frage „Wie kann ein Unternehmen seine Mitarbeiter effektiv führen und zu Höchstleistungen motivieren?“. Während die meisten die eine richtige Methode entdeckt zu haben glauben, geht die interkulturelle Managementforschung vielmehr davon aus, dass es um erfolgreich zu sein durchaus unterschiedlicher Führungsstile und Motivationsmethoden bedarf, in Abhängigkeit der nationalen Kultur in die das Unternehmen eingebettet ist. Gang der Untersuchung: Diese empirische Studie gibt dem Leser im ersten Abschnitt eine Einführung in die gängigsten Methoden der Mitarbeiterführung und -motivation, wobei

Pionierarbeiten von Frederick W. Taylor, Frederick Herzberg oder J.W. Atkinson ebenso dargestellt werden, wie moderne Ansätze zu denen etwa Management by Objectives oder die Theorie der Charismatischen Führung zu zählen sind. Darüber hinaus gibt diese Arbeit einen Überblick darüber, wie kulturelle Unterschiede „gemessen“ und kategorisiert werden können, wobei das Ergebnis einer 50-Länder Studie von Geert Hofstede die Darstellungen vertieft. Im zweiten Abschnitt werden die Ergebnisse einer umfassenden empirischen Studie in einer rumänischen Waffelfabrik dargestellt. Als Interviewpartner standen sowohl zwei aus Österreich stammende Manager wie auch zwei rumänische Führungskräfte zur Verfügung. Die Studie zeigt, welche Methoden der Mitarbeiterführung und -motivation von den österreichischen Führungskräften im Unterschied zu den rumänischen angewandt wurden, und vor allem ob und wie erfolgreich deren Anwendung war. Dabei wird deutlich dargestellt, worin zumeist kulturbedingte Stil- und Effizienzunterschiede bestehen. Da diese empirische Arbeit dem Leser einen Einblick in die Problematik kulturbedingter Unterschiede in der Mitarbeiterführung und -motivation gibt, ist deren Ergebnis – die Erkenntnis, in welcher Form interkulturelle Unterschiede zu berücksichtigen sind – auch für das österreichische Management in Unternehmen anderer nationaler Kulturen wie Russland, Ungarn, Tschechien, etc. dienlich. Inhaltsverzeichnis: Inhaltsverzeichnis: I.Theoretischer Teil: Kulturelle Unterschiede im Bereich Mitarbeiterführung und -motivation7 1.Einführung7 2.Motivations- und Führungstheorien7 2.1Überblick zu Motivationstheorien7 2.1.1Scientific [...]

Mitarbeiterführung in kleinen und mittelständischen Unternehmen - Jörg Löschmann 2011-07

Studienarbeit aus dem Jahr 2010 im Fachbereich Führung und Personal - Sonstiges, Note: 1,3, Technische Universität Kaiserslautern (Fernstudiengang Personalentwicklung), Sprache: Deutsch, Abstract: Ist es möglich, einen richtigen oder idealen Führungsstil für kleine und mittelständische Unternehmen im vorhandenen Reservoir, auch wissenschaftlich bekannt, zu finden oder sogar aus den vorhandenen

Erkenntnissen einen neuartigen Führungsstil zu entwickeln? Allerdings existieren zum Thema idealer Führungsstil oder ideale Führungskraft auch verständlicherweise kritische Äußerungen. Fredmund Malik spricht beispielsweise nicht von idealen Führungskräften, sondern von wirksamen Menschen. Aus seiner Sicht kann es nicht sein, dass eine Führungskraft einem Idealprofil entsprechen muss. Für Malik ist es wichtig, dass eine Führungskraft es gelernt hat, für das Unternehmen nachweislich wirksam zu sein. Hierzu sollte die Führungskraft ihre Stärken kennen und diese gezielt in einer ihrer Stärken fördernden Position im Unternehmen einsetzen. Anhand dieser Ausgangssituation werde ich in dieser Arbeit möglicherweise einen idealen Führungsstil für kleine und mittelständische Unternehmen, kurz genannt KMU's, entlarven und vorschlagen dürfen.

Führung bei Veränderungsprozessen - Wolfgang Illig 2015-08-11
Wolfgang Illig liefert eine Konzeption zur Etablierung innovativer Managementansätze auf Basis fragmentierter Wissensselemente und zeigt damit neue Ideen und Wege, insbesondere bei der Führung in Banken auf. Mit dem innovativen Ansatz des Führungssystems der fragmentierten Wissensselemente lassen sich viele Schwachstellen der aktuellen Führungspraxis beseitigen und Vorteile für die Banken, ihre Mitarbeiter sowie ihre Führungskräfte generieren. Die Bankenbranche ist derzeit von einer Fülle von Veränderungsprozessen geprägt und die Bedeutung des Mitarbeiters als Individuum und wertvolle Ressource bedroht. Der Mitarbeiter wird zwischen dem Wunsch nach Stetigkeit und Konstanz einerseits sowie Umwälzung, Umstrukturierungen und Aktionismus andererseits vernachlässigt.

Erfolgreiche Mitarbeiterführung in Arztpraxen - Bernd Bitzer 2014-11-20

Erfolgreiche Mitarbeiterführung und Steuerung im Retail Business - Martin Fiedler 2020-05-29

Dieses essential richtet sich an jede Führungskraft, denn es vermittelt handlungsorientiert, wie Mitarbeiterführung effektiv funktioniert. Wie gut eine Führungskraft ist, hängt von ihrer Fähigkeit ab, Leistung und

Effektivität ihrer Mitarbeiter und Teams zu fördern bzw. das Verhalten ihrer Mitarbeiter so zu beeinflussen, dass diese ihre Ziele bestmöglich erreichen und noch übertreffen. Mitarbeiterführung kann demnach definiert werden als „zielorientierte Verhaltensbeeinflussung“. Dieses essential zeigt konkret, wie sich entsprechende Maßnahmen in der Praxis umsetzen lassen. Das Erfolgskonzept, das Martin Fiedler selbst im filialisierten Einzelhandel zur effektiven Führung von Führungskräften und Mitarbeitern anwendet, wird durch empirische Auswertungen bestätigt. Diese Führungsprinzipien sind universell übertragbar und für jede Führungskraft, die erfolgreich führen möchte, von Bedeutung.

Human Resource Management erfolgreich aktivieren - Prof. Dr. Harry Schröder 2012-01-02

In diesem Management eBook wird Ihnen vermittelt, wie Sie sich die Kompetenz erarbeiten die erforderlich ist, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert zu gemeinsamen Zielen zu führen und für steigende Arbeitsplatz-Anforderungen weiter zu entwickeln. Dabei ist der Aufbau einer langfristigen Mitarbeitermotivation notwendig. Eines der dafür erforderlichen Instrumente ist die Mitarbeiterbeurteilung, welche Ihnen vom Ablauf her, schrittweise in diesem Management eBook dargestellt und erklärt wird. Des Weiteren erfahren Sie mit diesem Management eBook, wie durch eine gezielt koordinierte Mitarbeiterförderung die Qualifikation des Personals weiterentwickelt wird. Diese Maßnahme wird Ihren Mitarbeitern helfen, den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Mit diesem Leitfaden profitieren Sie von den Inhalten erfolgreicher Managementtrainings und Umsetzungsberatungen aus namhaften Unternehmen, welche in viele Impulse für ein erfolgreiches Personalmanagement liefert. Dieses eBook wurde eigens für die Displaydarstellung ausgerichtet (optimierte Darstellung von Text und Grafiken).

Führungskraft - Reinhard Thiel-Unge 2019

Erfolgsfaktoren der Mitarbeiterführung - Stefan Wiedmann 2007-11-05

Auf der Basis aktueller Erkenntnisse der Gehirnforschung arbeitet Stefan

Wiedmann die wesentlichen Elemente betriebswirtschaftlicher Führungs- und Motivationstheorien heraus und führt ihre Kernaussagen mit ihren verbindenden Elementen zu einem „Metamodell der Mitarbeiterführung“ zusammen. Er stellt alle wesentlichen Faktoren erfolgreicher Mitarbeiterführung dar und gibt Personalverantwortlichen ein Instrument zur zielgerichteten Motivation ihrer Mitarbeiter an die Hand. Bevor der Sturm beginnt - Timo Müller 2018-07-19

Das Buch von Konfliktexperte Timo Müller soll Führungskräfte dazu befähigen, im Konfliktkontext frühzeitig mit Erfolg zu intervenieren: im Vorfeld der Konfliktenstehung, um unnötige Konflikte ganz zu verhindern, und in der Situation der Konfliktenstehung, um einer möglichen, emotionalen Eskalation vorzubeugen. Der Erfolg der frühzeitigen Intervention zeigt sich zum einen daran, dass die Produktivität/Wirtschaftlichkeit des betreffenden Teams bzw. der Abteilung sich nicht verschlechtert und gegebenenfalls sogar erhöht wird. Das meint im Detail: eine stabil bleibende oder höhere Arbeitsmotivation bei den Konfliktbeteiligten und weniger Fehlzeiten durch tatsächliche oder vorgetäuschte Krankheiten. Außerdem wird in diesem Fall über eine größere Mitarbeiterzufriedenheit eine erhöhte Mitarbeiterbindung ans Unternehmen erreicht. Es sind weniger Personalressourcen für die Austragung eskalierender Konflikte gebunden und es gibt weniger mitarbeiter-initiierte Kündigungen. Zum anderen führt das rechtzeitige Eingreifen zu weniger negativem Stress, zu weniger (psychischer) Gewalt am Arbeitsplatz und zu besseren zwischenmenschlichen Beziehungen in Team bzw. Abteilung. Der Respekt und das Vertrauen untereinander wächst. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Buch konkrete Kenntnisse - produktive Haltungen und Perspektiven sowie Handlungsempfehlungen - vermittelt, die sich beim Umgang mit Konflikten im Berufsalltag um- bzw. einsetzen lassen. Einführung in die Verwaltungswissenschaft - Thorsten Franz 2012-09-18 Die Anforderungen an die Verwaltung sind in den letzten Jahrzehnten stetig gestiegen. Auch die Ausbildung wird deshalb anspruchsvoller und breiter. In diesem Lehrbuch wird erstmals ein umfassend interdisziplinärer Zugriff auf die Verwaltungswissenschaft gewagt. Es

umfasst alle Lehrgebiete der Verwaltungswissenschaft in einem Band: Grundlagen, Verwaltungsgeschichte, Verwaltungspolitik, Verwaltungsrecht, Verwaltungsökonomie, Verwaltungssoziologie, Verwaltungspsychologie, Verwaltungskommunikation und -kultur, Verwaltungsevaluation und -reform. Damit dient diese Einführung als Begleiter durch das ganze Studium und bietet eine verständliche Orientierung in der Vielfalt der Ausbildung.

Anforderungen für Führungskräfte des 21. Jahrhunderts. Wie gelingt erfolgreiche Führung in der Corona-Krise? - Sarah Busch 2022-10-10

Masterarbeit aus dem Jahr 2020 im Fachbereich Psychologie - Wirtschaftspsychologie, Note: 1,3, Nordakademie Hochschule der Wirtschaft in Elmshorn (Nordakademie Graduate School), Sprache: Deutsch, Abstract: Ziel dieser Arbeit ist es, ein Anforderungsprofil für Führungskräfte des 21. Jahrhunderts zu entwickeln. Die Arbeit widmet sich folgender Forschungsfrage: Welche Führungsstile werden gebraucht, um den Mitarbeiter des 21. Jahrhunderts allgemein und während der Corona-Pandemie optimal zu führen und so auch seine Motivation und Hingabe für die Aufgaben der Organisation zu wecken? Zwar ist diese Forschungsfrage recht offen gehalten, jedoch wird sie durch die nachfolgend formulierten Hypothesen, die auch die Relevanz der Mitarbeiter thematisieren, weiter eingeschränkt. Folgende Hypothesen ergeben sich aus der Forschungsfrage: 1. Die Mitarbeiterführung in der Industrie 4.0 legt den benötigten Fokus auf die Ressource ‚Mensch‘ und richtet ihre Eigenschaften entsprechend danach aus. 2. H0: Je zufriedener die Mitarbeiter in einem Unternehmen sind, desto eher fühlen sie sich durch ihre Tätigkeit motiviert. 3. H0: Die allgemeine Motivation von Mitarbeitern ist nur mäßig durch die Führungskraft als Motivator bedingt. 4. Die allgemeinen Anforderungen an eine Führungskraft unterscheiden sich nicht von denen, die während der Corona-Pandemie gefordert werden. Zur Einordnung der Forschungsfrage und der Hypothesen wird eine quantitative, internetbasierte Arbeitnehmerumfrage, die sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrer jeweiligen Führungskraft als auch deren

Anforderungen an diese untersucht. Zudem wurden mehrere qualitative Experteninterviews mit Führungskräften und Unternehmensberatern durchgeführt, um deren eigene Einschätzung abzufragen. Zunächst wird jedoch die Thematik der Führung in Unternehmen und deren Entwicklung im historischen Verlauf in Kapitel 2 betrachtet. Anschließend soll der Begriff ‚Führung‘ genauer vorgestellt werden und es sollen die, in der Theorie allgemein geltenden Anforderungen an effektive Führungskräfte des 21. Jahrhunderts, sowie deren Eigenschaften in Kapitel 3 näher erläutert werden. In Kapitel 3.2 werden zwei Führungsstile vorgestellt, die bereits in verschiedenen Studien mit Führungserfolg und effektiver Führung in Zusammenhang gebracht wurden. Der empirische Teil der Forschung wird in Kapitel 4 umfassend erläutert. Die Ergebnisse der beiden Untersuchungen werden mit Hinblick auf die Forschungsfrage und die Hypothesen ausgewertet, um anschließend in Kapitel 4.6 ein Anforderungsprofil zu entwickeln. Abschließend werden die Ergebnisse diskutiert und es wird ein Ausblick auf weiterführende Studien gegeben.

Herausforderung Notfallmedizin - Agnes Neumayr 2018-05-30
Das Buch bringt gesellschaftspolitische Fragen rund um die präklinische Notfallmedizin kritisch zur Sprache und diskutiert Maßnahmen, wie eine Neustrukturierung mit innovativen Versorgungskonzepten gelingen kann. Dabei stellt es sich den Fragen der Zukunft und entwirft interessante Lösungsansätze. Um zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden, wird die Neustrukturierung der Notfallmedizin mit innovativen Versorgungskonzepten unabdingbar. Denn Rettungsdienst und präklinische Notfallmedizin stehen im Wandel: Der politische Kostendruck steigt, die Freiwilligenarbeit gelangt an ihre Grenzen. Historisch gewachsene, meist lokal-strukturierte Organisationsformen konkurrieren mit privatwirtschaftlich orientierten Unternehmensstrategien. Den neuen Herausforderungen wie der Zunahme an älteren, multimorbiden Personen oder jener von Amokläufern steht der drohende Notärztemangel gegenüber. Es richtet sich an Führungskräfte im Rettungs- und Notarztwesen Notärzte, politische Entscheidungsträger, Krankenhaus- und Sozialversicherungsträger.

Mitarbeitermotivation ist lernbar - Peter Bechtel 2011-01-22

Motivierte Mitarbeiter entscheiden über den Erfolg eines Unternehmens. Dies gilt in besonderem Maße für Einrichtungen im Gesundheitswesen, denn Patienten wissen engagierte Zuwendung besonders zu schätzen. Das Handbuch richtet sich an Führungskräfte des mittleren Pflegemanagements in der stationären und ambulanten Kranken- und Altenpflege. Die Autoren erläutern Strategien zur Mitarbeiterführung und -motivation. Dabei vermitteln sie einerseits die theoretischen Grundlagen und geben Lesern andererseits konkrete Instrumente an die Hand.

Der Weg zum Lean-Hospital. Anforderungen an Führungskräfte für die erfolgreiche Etablierung von Lean-Management im Spital - Christina Wiese 2018-10-23

Masterarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich VWL - Gesundheitsökonomie, Note: 2,0, ZHAW - Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (SCHOOL OF MANAGEMENT AND LAW), Sprache: Deutsch, Abstract: Spitäler stehen unter Druck. Steigende Kosten, zunehmender Wettbewerb, freie Spitalwahl sowie knappe finanzielle Mittel fordern die Branche heraus, zeitnah geeignete Optimierungsmassnahmen zu ergreifen. Mit der Einführung des leistungsorientierten Abrechnungssystems DRG im Jahr 2012 stieg der Optimierungsdruck spürbar und seit dem Inkrafttreten des neuen TARMED-Tarifs per 01.01.2018, ist das Thema wieder brandaktuell. Zahlreiche Experten sehen in Lean Management eine geeignete Methode, den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Die Übertragung dieses, aus der Industrie stammenden Management-Konzepts, stellt allerdings eine Vielzahl an Herausforderungen dar. Ziel dieser Arbeit ist, einen der wichtigsten Aspekte für die erfolgreiche Etablierung von Lean Management im Spital zu beleuchten: Führung. Diverse Studien stellen die Wichtigkeit einer guten Führung für den Erfolg von Lean Management-Massnahmen heraus, benennen oder quantifizieren diese aber nur unzureichend. Die Arbeit befasst sich mit der Definition eines detaillierten Anforderungsprofils und stellt ein Tool zur Selbstevaluation in der Praxis zur Verfügung. Dieses soll Spitälern

bei der Einführung von Lean Management-Massnahmen als wirkungsvolles Instrument zur Seite stehen und bietet Führungskräften die Möglichkeit die persönliche Lean-readiness zu testen und Optimierungspotential gezielt zu identifizieren.

Soziale Kompetenz an Bord - Daniela Arlt 2015-12-11

Der Kern jeglicher Form von Arbeitsbeziehungen ist die gemeinsame Durchführung von Arbeiten. Dies stellt auch automatisch Anforderungen an die Kooperation und Kommunikation, um die erforderlichen Tätigkeiten zu koordinieren. In diesem Prozess kann es zu sachlichen und/oder zwischenmenschlichen Problemen oder Konflikten kommen. Zu deren Bewältigung bedarf es der sozialen Kompetenzen Seit Jahrzehnten befasst sich die Forschung in verschiedenen Wissenschaftszweigen mit dem Konstrukt „Soziale Kompetenz“. In den Ergebnissen, die vorrangig aus den Bereichen Psychologie, Pädagogik und den Wirtschaftswissenschaften stammen, zeigen sich neben der Vielschichtigkeit des Begriffes auch unterschiedliche Betrachtungsweisen. Der Blickwinkel richtet sich entweder auf den Bedarf, ein mögliches Defizit oder die Diskrepanz zwischen dem vorhandenen und dem gewünschten Niveau sozialer Kompetenzen. Da das Thema in der Seefahrt bisher nicht explizit betrachtet worden ist, soll mittels einer empirischen Studie die Relevanz sozialer Kompetenzen in der Seefahrt untersucht und diskutiert werden. Ziel der Arbeit ist es zu ermitteln inwiefern soziale Kompetenzen in der Seefahrt, speziell von den Führungskräften, gefordert sind und welche Möglichkeiten der Einflussnahme sich hier durch den persönlichen Führungsstil ergeben. Im theoretischen Teil erfolgen zunächst Begriffsbestimmungen der Kernthemen „Soziale Kompetenz“ und „Personalführung“. Auf Basis dieser Begriffsbestimmungen folgt die Betrachtung des für diese Arbeit interessierenden Bereichs der Seefahrt. Anhand einer quantitativ orientierten zweiteiligen Befragungsreihe wird die Sicht der Akteure auf das Themenfeld „Soziale Kompetenz“ methodisch überprüft. Befragt werden in dieser Untersuchung sowohl aktiv zur See fahrendes Personal, als auch die angehenden Führungskräfte der seefahrtsbezogenen Studiengänge, aller deutschen Hochschulen. Der Fokus der Befragung

liegt auf der Wahrnehmung und Einstellung der Beteiligten auf das Thema. Die Untersuchung verläuft in drei Phasen: In der ersten Phase werden die Umfragen und die damit verbundenen Prozesse geplant, entworfen, positioniert und durchgeführt. In der zweiten Phase werden die gewonnenen Daten ausgewertet und analysiert, um daraufhin in der dritten Phase die Ergebnisse darzustellen, zu interpretieren und zu diskutieren. Basierend auf den Erkenntnissen dieser Arbeit werden abschließend Schlussfolgerungen gezogen, Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und ein Ausblick gegeben.

Das 1x1 der modernen Mitarbeiterführung - Hanno Göpfert
2022-12-27

Das 1x1 der modernen Mitarbeiterführung Durch den starken Wandel gesellschaftlicher Rahmenbedingungen verändern sich die Anforderungen an Führungskräfte zunehmend. Dieses Buch vermittelt Ihnen in kompakter, strukturierter und leicht erlernbarer Form die Erfolgsgeheimnisse herausragender Führungskräfte. - Entdecken Sie die acht mentalen Schlüsselfaktoren als Voraussetzung für Erfolg - Steigern Sie auf einfache Art und Weise Ihr Selbstvertrauen als Führungskraft - Erlangen Sie ein sicheres und souveränes Auftreten - Lernen Sie, wie Sie wirksame Visionen kreieren und Ihren Mitarbeitern vermitteln - Finden Sie heraus, wie Sie effektiv Aufgaben und Verantwortung delegieren - Erkennen Sie die Vorteile eines wertschätzenden Umgangs mit Ihren Mitarbeitern - Erlernen Sie wirksame Strategien, durch die Sie Ihre Mitarbeiter motivieren - Erfahren Sie, wie es Ihnen gelingt, das Vertrauen Ihrer Mitarbeiter zu gewinnen - Entdecken Sie, wie Sie als Führungskraft Ihrer Vorbildfunktion gerecht werden - Steigern Sie Ihre Kongruenz, um Ihre persönliche Ausstrahlung zu verbessern - Erfahren Sie, warum Proaktivität eine Kernkompetenz für Führungskräfte darstellt - Erlernen Sie die Zeitmanagement-Geheimnisse von Top-Führungskräften - Trainieren Sie, wie Sie mit Überzeugung schnelle und gute Entscheidungen treffen - Erlangen Sie herausragende kommunikative Fähigkeiten - Vergrößern Sie Ihre Menschenkenntnis, um zielgerichtet zu kommunizieren - Integrieren Sie Strategien für erfolgreiche Mitarbeitergespräche in Ihre Arbeit - Entdecken Sie

Methoden, um wirksame Mitarbeiterbesprechungen durchzuführen - Erfahren Sie, wie Sie durch Mitarbeiterschulungen nachhaltige Ergebnisse erzielen - Erlernen Sie, wie Sie sich in Konfliktsituationen optimal verhalten - Entwickeln Sie sich insgesamt zu einer modernen Spitzen-Führungskraft

Führungskraft - Reinhard Thielers-Unge 2019

Erfolgreiche Mitarbeiterführung durch soziale Kompetenz - Asmus J. Hintz 2010-11-04

Führungskompetenz erfordert handwerkliches Können im Bereich der sozialen Interaktion sowie Wissen über die Wirkungsmechanismen menschlichen Verhaltens. Basierend auf seiner langjährigen Erfahrung konfrontiert Asmus Hintz Sie mit den Herausforderungen des Alltags einer Führungskraft und macht Sie mit den Grundlagen der Mitarbeiterführung vertraut. Er zeigt konkrete Handlungsoptionen in vielen typischen Führungssituationen auf und bereitet Sie darauf vor, Mitarbeiter erfolgreich zu führen, menschliches Verhalten im Rahmen gegenseitiger Zielvereinbarungen zu steuern und soziale Macht in angemessener Weise ausüben zu können.

Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte - Thomas M. Steiger 2004-11-22

Angewandte Psychologie für Führungskräfte in 2., aktualisierter Auflage Was sollte eine Führungskraft über Psychologie in Organisationen wissen? Wie geht sie mit ihren eigenen Ressourcen, der eigenen Person um, und welche methodischen Ansatzpunkte können ihr dabei nützlich sein? Wie gelingt es einer Führungskraft durch Kommunikation die Beziehung zu ihren Mitarbeitenden individuell und situationsbezogen zu gestalten? Oder: Was sind Ansprüche, Möglichkeiten und Konzepte der Gestaltung von Arbeit in und mit Gruppen? ... Um nur einige der Fragestellungen zu nennen, die den Leser des zweibändigen Handbuchs erwarten. Es basiert auf dem Züricher "Vorgesetzten-Seminar", einem seit Jahrzehnten etablierten und kontinuierlich weiterentwickelten Bildungsprogramm für Führungskräfte. Entsprechend umfassend und praxisnah ist das Handbuch Angewandte Psychologie für

Führungskräfte.

Management in der Hauswirtschaft - Burkhard P. Bierschenck 2003

Erfolgreiche Mitarbeiterführung im Versicherungsvertrieb -

Steffen Horn 2021-10-19

Das Buch bietet einen anwendungsorientierten Leitfaden für Vorgesetzte von Angestellten und Vermittlern in der Finanzdienstleistungsbranche.

Es richtet sich also an Praktiker, die im Management und/oder der Führung vor den wachsenden Herausforderungen der Sinnhaftigkeit und Praxistauglichkeit ihres Tuns stehen. Der Autor greift wiederkehrende Situationen des Alltags auf und stellt Ideen, Möglichkeiten zur Lösung vor. Checklisten und Arbeitsblätter helfen, Struktur in das Vorhaben zu bringen. Beliebte Praxisansätze werden aufgegriffen und beschrieben. Sie ermöglichen den Blick auf ein Gelingen und das oft vorausgehendes Versuchen bzw. Scheitern. Viele der vorgestellten Inhalte können mit einem digitalen Arbeitsblatt (pdf, Word, Excel) vertieft werden. Die Arbeitsblätter dienen der Umsetzung in der Praxis und können unmittelbar zur Anwendung kommen. Ziel des Buches ist es, eigene Erfahrungen im Bereich der Führung/des Managements aufzuzeigen. Das Buch soll auch als Arbeitsbuch nutzbar sein. Der Abgleich für das eigene Tun trifft dabei ergänzende Sichtweisen und wagt den Spagat zwischen Erstbegegnung und Ausbau vorhandener Führungserkenntnisse. Es zeigt eingene Visionen und will Wirkung an der Basis erzielen. Führung ist mehr als der Wunsch die Welt zu verändern und finanziell unabhängig zu sein. Mit zunehmender Digitalisierung wird auch die Kommunikation, Verbindlichkeit und Durchdringung alter Themen neue Formen einnehmen. Auch hier wollen wir den Fokus setzen.

Mitarbeiterführung - Jörg Felfe 2009-06-18

Ob für die Entwicklung von Führungskräften, die Auswahl und Förderung des Führungsnachwuchses oder für den operativen Führungsalltag, bei all diesen Aufgaben und Herausforderungen benötigen Personalverantwortliche und Führungskräfte Theorien, Konzepte und Modelle der Mitarbeiterführung als Grundlage für die

Entwicklung ihrer Maßnahmen und als Orientierung für das eigene Verhalten. Dabei stellt sich immer wieder die Frage nach erfolgreicher und effizienter Führung. Der vorliegende Band bietet vor allem wissenschaftlich interessierten Praktikern einen kompakten Überblick über die wesentlichen Theorien und Modelle der Mitarbeiterführung, um konkrete Maßnahmen sowie deren Nutzen für die Praxis besser verstehen, einordnen und bewerten zu können. In kurzer und übersichtlicher Form erhält der Leser zudem einen Einblick in die wesentlichen Techniken und Instrumente, die sich im Führungsalltag als nützlich und unerlässlich erwiesen haben.

Die erfolgreiche Umsetzung von Change Management Prozessen durch gute Mitarbeiterführung - Sabine Blindzellner 2010-02-04

Studienarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich BWL - Allgemeines, Hochschule Deggendorf, Sprache: Deutsch, Abstract: Der Mensch wird von seinem Umfeld geprägt und motiviert oder demotiviert. Wenn die Gruppe zusammenhält und das Umfeld stimmt, wird der einzelne automatisch leistungsfähiger. Gerade in Krisenzeiten wie momentan ist Change Management und Restrukturierung unumgänglich um das Unternehmen wieder fit und wettbewerbsfähig zu machen. Trotz Veränderung muss dieses Umfeld für die Mitarbeiter erhalten bleiben, sonst verliert das Unternehmen einen wichtigen Erfolgsfaktor. Deshalb sind ein detailliert geplanter CM-Prozess und eine gute Mitarbeiterführung wichtig. Wesentlich ist es den richtigen Weg zu finden, dies beginnt bei der Veränderungsorganisation, wie einfach oder wie komplex muss sie sein, um wirklich alle Anforderungen abbilden zu können. Wie viele Themen sollen angegangen werden. Sollen geschlossene Ziele vorgegeben werden, oder so viel Spielraum, dass jeder unterschiedliche Veränderungsziele definieren kann. Soll für das ganze Unternehmen oder nur für einige Bereiche ein gleiches Vorgehen bestimmt werden. Wie schnell soll die Veränderung ablaufen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor hierbei ist die Kommunikation. Denn Kommunikation ist nicht nur für die Mitarbeiter interessant, sondern auch für die Banken und die Kunden. Was aus den oberen Ebenen kommuniziert wird, prägt das ganze Unternehmen und sein Bild in der

Öffentlichkeit. Deshalb ist eine ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeit eine der Hauptanforderungen an eine gute Führungskraft. Kienbaum Communication hat in einer Studie herausgefunden, dass 75% der Unternehmen Bedenken haben, dass die Motivation der Mitarbeiter geringer wird oder deren Haltung zum Unternehmen abnimmt, 84 % wollen aber genau dem mit einer intensiven Kommunikation entgegen wirken. „Denn eine authentische und zeitnahe Kommunikation sei der beste Weg, seine Mitarbeiter in der Krise an das Unternehmen zu binden. Unangenehme Neuigkeiten würden noch verstärkt, wenn sie nicht ehrlich kommuniziert werden“ sagt Erik Bethkenhagen, Geschäftsführer bei Kienbaum Communication. Zusammenfassend kann man sagen, wenn Unternehmen gute Führungskräfte fördern, auf ihre Aufgaben vorbereiten und unterstützen, dann steht einem erfolgreichen Wandel nichts mehr entgegen. Denn nur eine überzeugte Führungskraft, die vor Begeisterung brennt kann die Mitarbeiter entzünden.

Dementsprechend können auch komplexe Systeme einen erfolgreichen Wandel durchleben, ihre Innovationsfähigkeit steigern und agil bleiben
Belastungsstörung mit System - Nora Alsdorf 2013-02-20

Um Arbeitsqualität und Selbstfürsorge steht es schlecht in deutschen Unternehmen - es besteht dringender Handlungsbedarf.

Börkicher, Praxisführung für Zahnärzte - Helmut Börkircher 2007

Werteorientierte Führung in der Wirtschaft - Iris Siara 2016-02-18

Moralische Werte und Tugenden geraten im Arbeitsalltag angesichts von Leistungsdruck, Konkurrenzkampf und Karrierebestrebungen nicht selten aus dem Blickfeld. Das Erreichen von Quartalszielen und eine über alle Wirtschaftszweige hinweg stark quantitativ ausgelegte Leistungsbewertung führen zu Einseitigkeiten und der Notwendigkeit, die Frage nach einer Führungsethik in der Wirtschaft immer wieder neu zu stellen. In diesem Buch wird die Vielfalt der führungsethischen Konzepte in einer interdisziplinären Sondierung vorgestellt und eine pragmatische Typologie von wirtschaftsethischen Ansätzen, tugendethischen Vorschlägen sowie biblischen und christlich-spirituellen Entwürfen entwickelt. Diese Typologie dient zur theoretischen

Orientierung sowie zur wertorientierten Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften in der Berufspraxis. Ergänzend werden Vorschläge für ein strukturelles Ethikmanagement thematisiert, darunter Wertekodizes, Wertekommissionen und Wertecoachings.

Onboarding in elementarpädagogischen Berufen - Tanja Renkl-Evers 2013-09-30

Onboarding ist ein Konzept der Personalentwicklung, Führungskräfte in ihrem neuen Arbeitskontext fachlich einzuarbeiten und sozial sowie kulturell zu integrieren, um die neu gewonnene Arbeitskraft dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Dies ist gerade im frühpädagogischen Berufsfeld besonders wichtig, da permanenter Personalmangel und gleichzeitige Angebotserweiterungen vieler kompetenter Führungskräfte bedürfen. Die Chance dieses Konzeptes im Kontext von Kindertageseinrichtungen liegt für den Träger der Kindertagesstätte in der dauerhaften Mitarbeiterbindung und für die Führungskraft in der persönlichen Weiterentwicklung eigener Kompetenzen. Hierdurch kann ein Prozess der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung entstehen. Wichtige Werkzeuge im Onboarding sind die passende Einarbeitungsstrategie, das Feedback, der Einarbeitungsplan, der vorbereitete Arbeitsplatz sowie das Erwartungsmanagement. Organisationale oder personale Stolpersteine wie mangelnde Ressourcen oder fehlende Kompetenzen, Kommunikationsstörungen oder fehlende Rollenklärung können den Einarbeitungs- und Integrationsprozess einschränken oder im Extremfall ganz verhindern. Mögliche Auswirkungen von mangelndem Onboarding liegen in der Spannweite von mangelhaften Arbeitsleistungen über Rollenkonflikte bis hin zur Kündigung. Diese theoretischen Grundlagen wurden im Rahmen dieser Arbeit auf das Handlungsfeld der Stuttgarter Rominger-Stiftung und der dortigen Kindertagesstätte übertragen. Neben einer Kurzbeschreibung des Trägers sowie dessen Einrichtung wird der Prozess für die Besetzung einer Gesamtleitungsstelle anhand eines Maßnahmenplans aufgezeigt; außerdem werden Handlungsempfehlungen für die dort Tätigen ausgesprochen. Durch die Auswertung von Fachliteratur und

wissenschaftlichen Erhebungen wird die These der Autorin untermauert, dass ein Dienstleistungsunternehmen im frühpädagogischen Berufsfeld nur dann seine Ziele optimal verfolgen kann, wenn die Führungskraft gut eingeführt, integriert und eingearbeitet ist und sich dadurch motiviert, zufrieden und interessiert den anfallenden Aufgaben widmet.

Digital Leadership. Welche Kompetenzen werden im digitalen Zeitalter von einer Führungskraft erwartet? - Christopher Höhn
2019-11-15

Bachelorarbeit aus dem Jahr 2019 im Fachbereich BWL - Unternehmensführung, Management, Organisation, Note: 2,3, Universität Siegen, Sprache: Deutsch, Abstract: Mittlerweile ist zwar jeder zweiten Führungskraft die Bedeutung der Digitalisierung für das Unternehmen bewusst, bei der Umsetzung im Arbeitsalltag bestehen aber oft Diskrepanzen und sogar Ratlosigkeit. Das Ziel dieser Arbeit sind Erkenntnisse über die veränderten Anforderungen an die Führungskraft, um die Herausforderungen des digitalen Wandels bewältigen zu können. Dazu werden die Veränderungen bei den grundlegenden Aufgaben einer Führungskraft analysiert. Dabei sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden: Welche Implikationen hat die Digitalisierung von Geschäftsprozessen für die Führungsaufgaben und auf das Führungsverhalten von der Führungskraft? Welche Kompetenzen werden für eine erfolgreiche Führung im digitalen Zeitalter vom Digital Leader benötigt? Der Schwerpunkt dieser Arbeit richtet sich dabei ausschließlich auf den deutschen Markt. Dabei werden die Fragen zudem branchenunabhängig und sowohl für Klein-, Mittel- als auch für Großunternehmen beantwortet. Aktueller denn je lässt sich diese Aussage auf die gegenwärtigen und zukünftigen Veränderungen der Gesellschaft anwenden. Die Menschheit steckt mitten in der Digitalisierung. Sei es das Smartphone, das Shoppen im Internet oder das bargeldlose Bezahlen an der Kasse: Die Digitalisierung ist mittlerweile ein fester Bestandteil des Alltags. Doch nicht nur im privaten Umfeld führt der digitale Wandel zu tiefgreifenden Veränderungen, sondern auch in der Wirtschaft und Arbeitswelt. Getrieben durch technologische Entwicklungen und Innovationen wie

Cloud Computing, Big Data, künstliche Intelligenz und Internet der Dinge verändern sich nicht nur Dienstleistungen und Produkte, sondern auch interne Strukturen. Arbeitsabläufe und Prozesse der Unternehmen sind zunehmend automatisierter, virtueller und flexibler. Unternehmen sehen sich durch die Digitalisierung mit einem Paradigmenwechsel konfrontiert, der in internationalen Debatten vielfach als "zweites Maschinenzeitalter" oder im deutschsprachigen Raum auch als "vierte industrielle Revolution" beziehungsweise "Industrie 4.0" bezeichnet wird. Zwar sind die Anforderungen an die Unternehmen von Branche zu Branche verschieden, jedoch sind sie in einem Aspekt alle gleich: Der digitale Wandel erfasst alle Unternehmensbereiche, ob Vertrieb, Marketing, Logistik oder Fertigung.

Führungskraft: Das große Leadership Buch - Sandro Sebastian Pfeiffer 2021

Public Arena Playbook - Juri Schnöller 2021-09-15

Die Digitalisierung verändert rasant unsere Demokratie und ihre Mechanismen. In der Arena der politischen Meinungs- und Willensbildung ist es komplex und unübersichtlich geworden. Neue Akteursgruppen betreten die Bühne, klassische Medien haben ihre Kontrollfunktion über Debatten in weiten Teilen eingebüßt, Populismus und Fake News bedrohen unsere politische Kultur und Organisationen müssen sich strategisch, strukturell und kommunikativ auf den Umbruch in eine digitale Gesellschaft vorbereiten. Trotzdem ist sich der "Political Native" Juri Schnöller sicher: Die Chance für den Aufbruch in eine bessere Gesellschaft ist so groß wie nie zuvor. Egal ob Politik, Zivilgesellschaft, öffentliche Verwaltung, NGOs oder Wirtschaft – alle ringen um Aufmerksamkeit für ihre Anliegen in dieser digitalen Public Arena und haben die gleichen Fragen: Wie baue ich erfolgreich eine digitale Kommunikationsstrategie? Was brauche ich, um Menschen wirklich für mein Anliegen zu begeistern? Wo erreiche ich meine Zielgruppen und mit welchen Inhalten auf welchen Kanälen kann ich sie ansprechen und involvieren? Wie schaffe ich es nachhaltig, meine Ziele zu verwirklichen und mit meinen Werten einen Beitrag für eine bessere

Gesellschaft zu leisten? Das Public Arena Playbook gibt als erstes seiner Art allen Kommunikatoren eine konkrete Navigation an die Hand, um in der öffentlichen Arena im digitalen Zeitalter wertebasiert, wirksam und willensstark zu kommunizieren. Kompakt werden die besten Strategien, Tools und Methoden vorgestellt und von praktischen Beispielen und spannenden Interviews begleitet. Es liefert neben Handlungsanweisungen aber auch ein klares ethisches Wertefundament für eine konstruktive Debatte im digitalen Raum - positiv, integrativ, inklusiv. Denn: Nie war mehr Anfang als jetzt!

Führungskraft Ingenieur - Heinz Meinholz 2019-02-21

Ziel dieses Buches ist die Vermittlung weitreichender Kenntnisse zur Mitarbeiterführung für Ingenieure und Naturwissenschaftler. Mit einer strukturierten Kompetenzanalyse können Sie Ihre persönlichen Stärken und Entwicklungspotenziale identifizieren. Anhand der Unterlagen lassen sich selbstständig wichtige Aspekte zur prozessorientierten Personalführung erarbeiten, reflektieren und weiterentwickeln.

Mitarbeiterbeeinflussung als Gestaltungsmittel der Mitarbeiterführung unter Beachtung der Erkenntnisse des "Neuro-Leaderships" - Holger Schwarz 2013-08-26

Studienarbeit aus dem Jahr 2013 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,3, Technische Universität Kaiserslautern (DIsC), Sprache: Deutsch, Abstract: Im Rahmen einer theoriebasierten Hausarbeit soll untersucht werden, welche Persönlichkeitsmerkmale und

Zwänge bei Führungskräften nach der erfahrungswissenschaftlichen Führungsforschung eine erfolgreiche Mitarbeiterführung beeinflussen können. Es sollen Faktoren und Erkenntnisse aus dem Informations- und Austauschprozess zwischen Führungskraft und Mitarbeiter beleuchtet werden, die Einfluss auf das Verhalten des Mitarbeiters haben. In diese Hausarbeit sollen Erkenntnisse aus der Hirnforschung mit einfließen, so dass der Einfluss des Neuro-Leadership auf die Führungspraxis betrachtet werden soll. Hierbei wird neben allgemeinen Informationen zur Funktionalität des Gehirns insbesondere auf das Belohnungssystem, das emotionale System, das Gedächtnissystem und das Entscheidungssystem als für die Führungspraxis wichtige Gehirnsysteme näher eingegangen sowie untersucht, wie sich die neurowissenschaftlichen Erkenntnisse in typischen Situationen des Führungsalltags umsetzen lassen. Hierbei wird u.a. das „SCARF-Modell“ von David Rock, welches durch Belohnung und Senkung einer Bedrohung für die Mitarbeiter ein Faktor zur Steigerung der intrinsischen Motivation und Leistung sein kann, näher betrachtet.

Führungsprozesse - Margit Raich 2015-02-27

Margit Raich betrachtet Führung als dynamischen, kontextbezogenen Prozess, der durch die Wechselbeziehungen zwischen Führenden und Geführten geprägt ist. Es handelt sich somit nicht um ein klar abgegrenztes Einzelphänomen, sondern die Führungsrealität wird sozial konstruiert. Sie präsentiert ein Vorgehensmodell für Unternehmen, die ihre individuelle Führungssituation analysieren bzw. reflektieren wollen.