

## Die Zukunft der Führung

Von Springer

ebooks | Download PDF | \*ePub | DOC | audiobook



 Download

 Read Online

Produktinformation -Verkaufsrank: #405857 in BcherVerffentlicht am: 2012-12-20Abmessungen: 9.61 x 1.44b x 6.69l, .0 Pfund Einband: Gebundene Ausgabe655 Seiten | File size: 73.Mb

**Von Springer : Die Zukunft der Führung** before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Die Zukunft der Führung:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen1 von 1 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Führung muss sich immer an der Zukunft orientieren.Von Behrendt, Hans-RainerFührung muss sich immer an der Zukunft orientieren!Alle Achtung, dass es dem Herausgeber des Bandes Die Zukunft der Führung Sven Grote gelungen ist, die Creme de la Creme deutschsprachiger Wissenschaftler zum Thema Führung zu mobilisieren, ihre Thesen, Standpunkte und Erfahrungen, bzw. den aktuellen Forschungsstand ihrer wissenschaftlichen Fakultten und Institute in einem umfangreichen Band profoundly darzustellen.Anhand der vorangestellten Mythen werden Irrtmer, Widersprache und Ungereimt-heiten, die gerne ohne sie kritisch zu hinterfragen- im Führungsalltag kommuniziert werden, entlarvt. Vor

diesem Hintergrund haben die Autoren ihre Führungsmodelle bersichtlich und verstndlich dargestellt. Mit dem Ausblick fr die Zukunft der Fhrung wird der Versuch unternommen, relevante Zukunftsaspekte des Themas zu prognostizieren, was, wie in der Einleitung beschrieben wurde, nicht immer einfach ist, die Leser aber zum Nachdenken anregt. Trotz theoretischer Fundiertheit sind die aufgezeigten Fhrungsanstze fr die Praxis relevant. Zum grten Teil beziehen sie sich auf die Praxis. Deshalb geht das Buch fr Manager jeglicher Couleur (KMU, DAX-Unternehmen) zu den Standardwerken. Es ist ein Muss, wenn sie sich einen berblick gngiger Fhrungskonzepte verschaffen oder neue Anregungen fr passendere Fhrungskonzepte erwerben mchten. Angesichts der Vielfalt der aufgefhrten Praxisbeispiele knnen sie diese auf die Relevanz fr ihre eigene Fhrungspraxis berprfen und adquat ergnzen. Die gilt gleichermaen fr Berater und Trainer. Fhrung bezieht sich ohnehin nie auf ein einheitliches Konzept oder eine durchgngige Theorie, sondern ist immer mit Persnlichkeitsanteilen vermischt und kontextabhngig. Besonders empfehlenswert ist dieser Band fr Jungakademiker und Berufseinsteiger, die sich meist fhrungsun erfahren- in relevante Fhrungsmodelle einlesen wollen. Das gilt ganz besonders fr die sog. MINT-Berufe, deren Kompetenzen ausbildungsbedingt eher im fachlich-methodischen Bereich angesiedelt sind, als in den sozialen Feldern. Sie msen Fhrung als einen neuen Beruf ansehen und diese Kompetenz explizit neu erwerben. Bliebe zu wnschen, ein Buch ber die tatsächlichen Fhrungsmodelle der Wirtschaft zu schreiben, um festzustellen, welche Konzepte sich als besonders effizient in der Praxis erwiesen haben. Das ist jedoch wahrscheinlich nicht mehr notwendig, wenn man die Ausführungen von Prof. Frieling am Schluss des Buches liest. Rainer Behrendt, Mnchen. Berater, Trainer. Ehemaliger HR-Manager in Nr. 1-Unternehmen. Mnchen, 10. Oktober 2013

5 von 8 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Fhrung ist alles schon gesagt? Wohl kaum. Von N. Dogan Das Buch gibt einen berblick ber den wissenschaftlichen Forschungsstand zum Thema Fhrung anhand von vielen Einzelarbeiten und einer Einleitung. Dort zeichnet Sven Grote (Psychologe und Professor fr Personal- und Organisationsentwicklung) anhand von mehreren Mythen (deutsch: Mr, Geschichte) das Bild von neueren Interpretationen und Sichtweisen der Fhrung (eng. Leadership) auf. Mythos Nummer eins unterstellt, dass Fhrungskrft Vernderungen wollen, Mitarbeiter hingegen nicht. Dem gebe der neuere Forschungsstand eine neue Perspektive, denn inzwischen gehe es weniger um die Anzahl an Vernderungen, als viel mehr um die Qualitt und Nachhaltigkeit von Vernderungen. Mitarbeiter mssten von den Fhrungskrften in den Vernderungsprozess integriert und mitgenommen werden. Mythos Nummer zwei unterstellt Fhrung muss authentisch sein. Das msse sie aber nicht, sondern Fhrungskrft mssten sich vor allem daran messen lassen, ob sie in der Lage sind, neue, spannungsreiche Vernderungen umzusetzen. Mythos Nummer drei: Die Fhrungskrft bruchten selber keine Vernderung. Dies sei nicht zutreffend, denn es stellten sich die demografische Vernderung der Arbeitswelt (a) und die Komplexitt (b) als Herausforderungen. Dazu kme noch die Fhrung von Fhrungskrften (S.9), welche aufzeige, dass Fhrung sich nicht nur an Untergebene, sondern auch an Fhrungskrft richte (Meta-Fhrung). Darauf knne nur durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Fhrung reagiert werden. Mythos Nummer vier stelle die Innovation ein steiniger Weg dar. Inzwischen seien bekannt, welchen Wert und welche Bedeutung die Innovation fr die Entwicklung von Unternehmen und Fhrungskrften habe, aber es gebe dennoch eine Umsetzungslcke (S.11). Mythos Nummer Fnf sei Fhrung wirkt zum Guten, frei von Nebenwirkungen, eine Falschinformation, denn inzwischen gibt es eine ganze Reihe von Nebenwirkungen, die bekannt sind. Grote stellt heraus, dass das Konzept der Fhrung grundstzlich positiv betrachtet wurde. Im Sammelband sind dann einige Erkenntnisse zu den negativen Folgen aufgefhr. Mythos Nummer Sechs ist durchaus erstaunlich: Anstatt lebenslang zu lernen, ist es fr viele Manager und Fhrungskrft wichtig, auch zu verlernen. Den Raum freizumachen fr neue und andere Erkenntnisse, sei genauso wichtig, wie die Bereitschaft, ein Leben lang zu lernen. Das Hinerschleppen von alten Erkenntnissen sei manchmal eine regelrechte Last und Bremse. Mythos Nummer sieben geht mit der Figur des Helden als Fhrungskraft um: Viele Menschen gewinnen an Selbstvertrauen, wenn sie befrdert werden, wenn sie in einer Hierarchie aufsteigen, und halten sich dann logischerweise auch fr gute Fhrungskrft. Dabei kmen durchaus Realittsverzerrungen zustande. Zwar msse eine Fhrungskraft immer noch eine positive Einstellung zu den eigenen Fhigkeiten mitbringen, aber Realismus und Kooperation sind ebenfalls wichtige Elemente fr erfolgreiche Fhrung. Mythos Nummer acht rumt damit auf, dass Fhrungskrft alleine fhren. Vielmehr seien Fhrungskrft hufig mit anderen Managern auf einer Ebene und mssten hufig mehr Zeit mit Abstimmung und Kommunikation mit ihnen gleichwertigen Fhrungskrften zubringen, wie mit dem eigentlichen ihnen untergeordneten Arbeitskrften oder ihnen bergeordneten Fhrungskrften. Der letzte Mythos ist zugleich der Punkt, der zeigt, warum es diesen Sammelband überhaupt gibt: Es ist alles zum Thema Fhrung gesagt? Dem hlt Grote dagegen, dass sich eine Vielzahl neuer Zugnge und Perspektiven erffne. Das Buch ist ein Sammelband und erreicht seine Exzellenz in der Unterschiedlichkeit und der Bannbreite der Darstellungen. So gibt es ein Kapitel Die dunkle Seite der Fhrung von Prisca Brosi und Matthias Sprle, das sich mit den erheblichen Nebenwirkungen der Fhrung beschftigt. Das Erstaunliche an diesem Artikel ist, dass viele negative Charaktereigenschaften den Aufstieg zur Fhrungskraft erst begnstigen: Eine deutliche Extroversion kann zum Beispiel mit erhhter Aggression, spteren Fehlentscheidungen und sogar massiven Fehlinvestitionen einhergehen. Fr mich recht schlssig zeigen die Autoren auf, dass ein sehr schlechtes, aggressives Betriebsklima auch gestandene Arbeitskrft negativ beeinflusst: Die Wahrscheinlichkeit, dass sie andere runtermachen, Istern, anschreien oder deren Arbeitsergebnisse missachten, steigen mit den eigenen Erlebnissen dieser Art an. Nach einer Umfrage der

Gallup Consulting kommen alleine 9,7 Mrd. Euro an Kosten durch Fluktuation und Fehlzeiten in Betrieben durch schlechte Führung zustande. Und das ist wahrscheinlich noch leicht beschönigend, denn öffentliche Verwaltungen oder die Bundeswehr wurden wahrscheinlich nicht berücksichtigt - die wahre Summe an Folgekosten dürfte noch höher sein. Dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesen Phänomenen eher selten ist, liegt an einer generell positiven Annahme über das Konzept der Führung, dies bewirke Ordnung, Einklang und Produktivität. Interessant ist auch ein Exkurs in den Leistungssport und die dortige Führung Impulse aus der Sportpsychologie von Jan Mayer. Hier hebt der Autor hervor, dass im Leistungssport die Motivation bei allen Beteiligten deutlich höher sei, als in einer normalen Arbeitswelt, gleichzeitig stelle sich die Frage, wie gute Teams zustande kommen und wie sich Trainer geschickt in so einer Umwelt verhalten könnten. Das ist insofern signifikant, weil viele Leistungssportler in Konkurrenz mit dem Teamkameraden stehen, aber dennoch an einem Strang ziehen müssen. Dazu kommen häufig noch intensive mediale Begleitung und die Möglichkeit, in aller Öffentlichkeit zu scheitern. Der Druck sei in diesen Teams und für viele Trainer enorm. Nun kennen viele Manager und Vertriebsmitarbeiter Seminare, die von ehemaligen Leistungssportlern gehalten werden und die in den Ergebnissen nicht unbedingt signifikant anders sind, als jene die tatsächlich von normalen Managern und Trainern gehalten werden. Welche Übertragbarkeit oder Inspiration vom Leistungssport für die Führungskonzepte der Zukunft ausgehen, muss noch gezeigt werden. Insgesamt ein neues und sehr hilfreiches Buch, das viele Manager, Psychologen und Arbeitswissenschaftler nutzen können, wobei auch viele Fragen offenbleiben, denn Management und Führung sind inzwischen zu einem Kosmos an Ideen, Perspektiven und Normen geworden ein Überblick fällt schwer und engt an einigen Stellen auch die Sicht ein. Dass viele Führungskräfte nach Fredmund Malik schlicht nach Trial-and-Error (Ausprobieren) in Führungspositionen rutschen, macht das Ganze denn auch so spannend - leider auch für viele Mitarbeiter und Aktionäre aber sehr anstrengend und mitunter verlustreich.

Pressestimmen Aus den Rezensionen: Als Nachschlagewerk eignet es sich für Studierende und Führungskräfte, die auch theoretisch ihren Horizont erweitern möchten. ... bietet das Werk einen schnellen Überblick über aktuelle Trends und unterschiedliche Herangehensweisen an Führung. (in: Weiterbildung, Heft 1, 2015)... Diejenigen, die sich wissenschaftlich ... befassen, erhalten einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der ... Führungsforschung und -literatur ... (Bernd Kaderschabek, in: Wirtschaftspsychologie aktuell, 2014, Heft 1) "[...] angenehme Balance zwischen theoretischer Reflexion und Verweisen auf Führungspraxis [...]." Personalführung, 9-2013 Kurzbeschreibung Wissenschaftlich fundiert und praxisnah reflektieren über 30 namhafte Autoren über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Führung. Ein Blick in Forschung und Praxis zeigt: Altbewährte Führungskonzepte, wie zum Beispiel das Kontingenzmodell der 60er Jahre, finden zwar nach wie vor Anwendung, sind aber in die Jahre gekommen. Mit welchen Herausforderungen müssen Führungskräfte in Zukunft umgehen? Welche Kompetenzen brauchen sie dafür? Diese Fragen erörtern die Autoren und regen damit zu einer neuen Diskussion um die Zukunft der Führung an. Buchrückseite Zukunft der Führung der Titel dieses Bandes könnte auf den ersten Blick als gewagt erscheinen: Mit dem Band wird eine Diskussion um die Zukunft der Führung nicht abgeschlossen, sondern angeregt und eröffnet. Womit müssen Führungskräfte in Zukunft umgehen? Welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte der Zukunft? Wie nähert man sich dieser Zukunft? Ein Blick in Forschung und Praxis zeigt, dass altbewährte Führungskonzepte immer noch Anwendung finden, jedoch in die Jahre kommen. Beispiele sind das Verhaltensgitter von Blake und Mouton (1968), das 3D-Modell nach Reddin (1970; 1978), die situative Führungstheorie nach Hersey und Blanchard (1977) sowie die Kontingenztheorie Fiedlers (1967). Diese Modelle sind im Schnitt um die ca. 40 Jahre alt. Dies sind die Idee und der Ausgangspunkt für den Band: über 30 Autoren erlutern, wie sie die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Führung sehen.