



FÜHRUNG

LEKTION 03: EIN MODELL FÜR GUTE FÜHRUNG ENTSTEHT -1-

Hochschule Bochum
– Ein Selbstlernkurs –
Prof. Dr. Heinz Siebenbrock
Sommer 2021

Kapitelübersicht

1. Engagierte Mitarbeiter
2. Fragwürdige Werte der Betriebswirtschaftslehre
3. Ein Modell für gute Führung entsteht
 1. *Führungstheorien in der Literatur*
 2. *Einstellung des Managements*
 3. *Leitlinien guter Führung*
 4. *Aufgaben guter Führung*
 5. *Instrument guter Führung*
4. Gute Führung: Auch eine Frage des Anstands
5. Moderne Managementkonzepte
6. Fallbeispiele guter Führung
7. Hoffnung: Politische Unterstützung für ein faires Management



Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

Schauen Sie sich bitte die folgenden Videos an:

- Führungsstile einfach erklärt - Definition, Übersicht & Unterteilung
(https://www.youtube.com/watch?v=z0_WiTHS4EE) 5:09
- Führungsstile - alles was ihr wissen müsst!
(<https://www.youtube.com/watch?v=KvGRQ1qjQ8c>) 26:40

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

1. Robert R. Blake und Jane S. Mouton unterscheiden in ihrem Verhaltensgitter (Managerial Grid) diese Dimensionen:

- a. Aufgabenorientierung
- b. Mitarbeiterorientierung
- c. Konkurrenzorientierung
- d. Kundenorientierung
- e. Wertorientierung

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

1. Robert R. Blake und Jane S. Mouton unterscheiden in ihrem Verhaltensgitter (Managerial Grid) diese Dimensionen:

a. Aufgabenorientierung

b. Mitarbeiterorientierung

~~c. Konkurrenzorientierung~~

~~d. Kundenorientierung~~

~~e. Werteorientierung~~

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

2. Douglas McGregor unterscheidet in seiner Theorie X/Y:

- a. den jungen und den alten Mitarbeiter
- b. den faulen und den fleißigen Mitarbeiter
- c. den netten und den schroffen Mitarbeiter
- d. den schlauen und den dummen Mitarbeiter
- e. den großen und den kleinen Mitarbeiter

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

2. Douglas McGregor unterscheidet in seiner Theorie X/Y:

- a. ~~den jungen und den alten Mitarbeiter~~
- b. den faulen und den fleißigen Mitarbeiter**
- c. ~~den netten und den schroffen Mitarbeiter~~
- d. ~~den schlauen und den dummen Mitarbeiter~~
- e. ~~den großen und den kleinen Mitarbeiter~~

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

3. Paul Hersey und Kenneth H. Blanchard unterscheiden

- a. vier Karrierestufen
- b. vier Generationen von Mitarbeitern
- c. vier Reifegrade von Mitarbeitern
- d. vier Wachstumskurven von Mitarbeitern
- e. vier Motivationsstufen von Mitarbeitern

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

3. Paul Hersey und Kenneth H. Blanchard unterscheiden

- a. ~~vier Karrierestufen~~
- b. ~~vier Generationen von Mitarbeitern~~
- c. **vier Reifegrade von Mitarbeitern**
- d. ~~vier Wachstumskurven von Mitarbeitern~~
- e. ~~vier Motivationsstufen von Mitarbeitern~~

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

4. Edward Fiedler erläutert mit seinem Kontingenzmodell, dass

- a. unterschiedliche Mitarbeiter aus Gerechtigkeitsgründen gleich zu behandeln sind.
- b. ein standardisierter Karrierepfad die besten Führungskräfte hervorbringt.
- c. Führungskräfte ein wirtschaftswissenschaftliches Studium absolvieren sollten.
- d. die gleichen Mitarbeiter in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich zu führen sind.
- e. jüngeren Kandidaten bei der Mitarbeiterauswahl der Vorzug zu geben ist.

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

4. Edward Fiedler erläutert mit seinem Kontingenzmodell, dass

- a. ~~unterschiedliche Mitarbeiter aus Gerechtigkeitsgründen gleich zu behandeln sind.~~
- b. ~~ein standardisierter Karrierepfad die besten Führungskräfte hervorbringt.~~
- c. ~~Führungskräfte ein wirtschaftswissenschaftliches Studium absolvieren sollten.~~
- d. **die gleichen Mitarbeiter in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich zu führen sind.**
- e. ~~jüngeren Kandidaten bei der Mitarbeiterauswahl der Vorzug zu geben ist.~~

5. Nennen Sie ein Beispiel für das Kontingenzmodell!

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

5. Der Zugführer der Feuerwehr gibt während des Einsatzes strikte Anweisungen, deren Einhaltung er strikt kontrolliert und gegebenenfalls entsprechend strikt sanktioniert (autokratischer Führungsstil). Der gleiche Zugführer könnte die Urlaubsplanung mit allen Feuerwehrleuten in einem Meeting gemeinsam erarbeiten, wobei die Interessen aller Beteiligten ohne Zeitdruck sorgfältig gemeinsam abgewogen werden (kooperativer Führungsstil).

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

6. Thomas J. Peters und Robert H. Watermann plädieren in ihrem 7S-Modell dafür, dass die vier weichen S (Skills, Staff, Style und Shared Values) und die drei harten S (Strategy, Structure und Systems)

- a. insgesamt einen hohen Wert erreichen sollen.
- b. eine ausgeglichene Balance aufweisen sollen.

Thomas J. Peters und Robert H. Watermann plädieren in ihrem 7S-Modell dafür, dass die vier weichen S die drei harten S

- c. dominieren sollen.
- d. nicht dominieren sollen.
- e. ersetzen sollen.

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

6. Thomas J. Peters und Robert H. Watermann plädieren in ihrem 7S-Modell dafür, dass die vier weichen S (Skills, Staff, Style und Shared Values) und die drei harten S (Strategy, Structure und Systems)

a. ~~insgesamt einen hohen Wert erreichen sollen.~~

b. eine ausgeglichene Balance aufweisen sollen.

Thomas J. Peters und Robert H. Watermann plädieren in ihrem 7S-Modell dafür, dass die vier weichen S die drei harten S

c. ~~dominieren sollen.~~

d. ~~nicht dominieren sollen.~~

e. ~~ersetzen sollen.~~

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

7. Die vorstehend behandelten Führungstheorien haben folgende Schwächen:

- a. Fehlendes belastbares ethisches Fundament.
- b. Die schrittweise Entwicklung von Menschen bleibt unberücksichtigt.
- c. Der Aspekt des Lernens und Übens ist nicht ausreichend berücksichtigt.
- d. Der Führungsstil muss zur Person des Vorgesetzten passen.
- e. Keine empirische Evidenz.

Lektion 03: Kapitel 3.1 (S. 35 - 42)

3. Ein Modell für gute Führung entsteht

3.1 Führungstheorien in der Literatur

7. Die vorstehend behandelten Führungstheorien haben folgende Schwächen:

- a. **Fehlendes belastbares ethisches Fundament.**
- b. **Die schrittweise Entwicklung von Menschen bleibt unberücksichtigt.**
- c. **Der Aspekt des Lernens und Übens ist nicht ausreichend berücksichtigt.**
- d. **Der Führungsstil muss zur Person des Vorgesetzten passen.**
- e. ~~Keine empirische Evidenz.~~