

Führung

Definition – Führung:

Führung ist die bewusste und zielbezogene Einflussnahme auf Menschen.

Allgemeines:

Vielfalt von Assoziationen im Unternehmensalltag:

- Verschiedene Führungsstile
- Führungseigenschaften
- Mitarbeitergespräche

Unterschied Personalführung & Unternehmensführung

Personalführung: Ziel ist es, Menschen durch orientierende, unterstützende und motivierende Interaktionen dazu zu bewegen, ihr Bestmögliches zum Erreichen der Organisationsziele beizutragen.

Unternehmensführung: Sie befasst sich mit der Frage, wie ein Unternehmen und seine Prozesse und Ziele ausgerichtet werden sollen.

Verschiedene Ansätze:

- **Eigenschaftsorientierte Ansätze**
 - Persönlichkeitseigenschaften für den Erfolg einer Führungskraft verantwortlich
 - Unternehmerische Erfolge sind diesem Ansatz zu verdanken
- **Verhaltensorientierte Ansätze**
 - Stellen Verhaltensweisen der Führungskräfte in den Vordergrund, die gelernt und verändert werden können
 - Unterschiedliche, vorgeschriebene Führungsstile werden verwendet
- **Situationsorientierte Ansätze**
 - Berücksichtigung der verschiedenen, situativen Faktoren einer Führungssituation
 - Basierend auf solchen Situationen → Entwicklung verschiedener Führungsmodelle
- **Interaktionsorientierte Ansätze**
 - Betrachten die Interaktion zwischen Führungsperson und Mitarbeiter
 - Vier Dimensionen der transaktionalen Führung (Kernaufgabe: Festlegen von Zielvereinbarungen, Belohnung oder Bestrafung bei Erreichung/Nichterreichung): inspirierende Motivierung, Intellektuelle Stimulierung, Individuelle Mitarbeiterorientierung, Idealisierter Einfluss
 - Modell der transformationale Führung: Vorgesetzter informiert, begeistert und motiviert, Vision, Mission und Kultur werden übermittelt

Führungsstile:

Stil	Beschreibung
Autoritär	Führungskraft entscheidet alleine
Patriarchalisch	Führungskraft entscheidet alleine, aber versucht Mitarbeiter von Entscheidung zu überzeugen
Charismatisch	Führungskraft entscheidet allein, sorgt jedoch für Begeisterung bei den Mitarbeitern
Konsultativ	Führungskraft entscheidet allein, fragt Mitarbeiter jedoch um Ratschläge
Partizipativ	Mitarbeiter werden in Entscheidungsprozesse eingebunden
Demokratisch	Mitarbeiter entscheiden mit Rückmeldung von Führungskraft
Delegativ	Mitarbeiter entscheiden nur über bestimmte Optionen
Laissez-faire	Mitarbeiter entscheiden allein, keine Rückmeldung durch Führungskräfte, vollkommen auf sich gestellt
Bürokratisch	Führungskraft orientiert sich an Regulationen/Vorschriften -> wenig Entscheidungsfreiheit, weder für Führungskräfte noch für Mitarbeitende

Führungsinstrumente & -modelle:

- **Mitarbeitergespräch** (sehr häufig eingesetzt, nicht spontan, immer fixe Termine)
- **Zielvereinbarungen** (Leistungssicherung, persönliche Ziele werden definiert, smarte Formulierung)
- **Komplexitätsreduzierte** Führungsmodelle (einfache gestrickte Modelle werden immer beliebter, integrativ-darstellende Wirkung steht im Vordergrund)