

Modulbezeichnung

412-033 Unternehmensführung: Personal und Führung / Unternehmensentwicklung

Organisation

Modulverantwortliche/r:
Prof. Dr. Ulrich Sailer

Modulart:
Wahlpflichtfach

ECTS-Punkte:
6

Doppelstunden:
12

Prüfungsleistungen

Art:
K 90

Lernziele

Das Modul soll das Verständnis dafür fördern, dass Unternehmen und Nonprofit-Organisationen komplexe dynamische Systeme sind, die nicht vollständig und abschließend gesteuert werden können. Mit der Zielsetzung, hierfür zu sensibilisieren, werden daher Unternehmen (und Institutionen ohne wirtschaftliche Ziele) von der organisationssoziologischen und der sozial- und wirtschaftspsychologischen Warte aus betrachtet. Das Verhalten von Organisationsmitgliedern – ihre Leistung und ihre Motivation, Leistung zu erbringen – wird bestimmt durch die Organisationskultur; diese ist ihrerseits bestimmt von der Organisationsstruktur und den Führungsgrundsätzen, die in einem Unternehmen gelten. Strukturen und Führungsstile schlagen sich vielfältig nieder in der innerbetrieblichen Kommunikation, dem Entgeltsystem, der Art der Personalförderung, den Karriere-möglichkeiten, dem Umgang mit Interessenskonflikten, dem Ausmaß der Bindung an das Unternehmen, der Anzahl der Innovationen, und sie beeinflussen, direkt und indirekt, die Unternehmensleistung. Solche Einflüsse bewusster und dadurch steuerbarer zu machen, ist das Anliegen dieses Moduls. Geeignete Steuerungsinstrumente werden aufgezeigt.

Im Rahmen der Veranstaltung Unternehmensentwicklung liegt der Schwerpunkt darin aufzuzeigen, wie Unternehmen in einem komplexen Umfeld ihre Entwicklung durch planerisch-steuernde Maßnahmen gestalten können. Dies erfordert einerseits die Modellierung von Geschäftsmodellen, andererseits aber auch die fundierte betriebswirtschaftliche Bewertung als Grundlage für Entscheidungen.

Modulelemente

Personal und Führung
Unternehmensentwicklung

Dozent/in:

Prof. Dr. Heidemarie Seel
Prof. Dr. Ulrich Sailer

Beschreibung 1. Modulelement

V.4 Personal und Führung

Organisation

Dozent/in: Prof. Dr. Heidemarie Seel	Status: Professorin
ECTS-Punkte: 3	Doppelstunden: 6

Lerninhalte

Das Modulelement strebt mit seinen Schwerpunkten Führung und Motivationsmanagement an, auf Führungsaufgaben vorzubereiten und daneben zur Förderung der sozialen Kompetenz beizutragen. Lernziele sind dabei:

- Veränderungen in der Sicht von Führung im Verlauf der Führungsforschung kennen und mit empirischen Forschungsergebnissen begründen können
- Führung als Interaktionsprozess innerhalb von Beziehungsnetzen einer Organisation erläutern können
- zentrale Führungsfunktionen beschreiben und ihnen Strategien und Instrumente zuordnen können
- Führungsfehler an Fallbeispielen diagnostizieren und eigenständig geeignete Korrekturen vorschlagen und begründen können
- betriebliche Anreizsysteme nach ihrer empirisch belegten Effektivität bewerten und selbstorganisiert Konzepte für ein erfolgreiches Motivationsmanagement erarbeiten

Im heutigen Verständnis ist Führung zielbezogene Einflussnahme mit Mitteln der Kommunikation. Einfluss auf das Verhalten von Organisationsmitgliedern nehmen aber nicht nur Personen, sondern auch Strukturen, in der Form von Organisationsplänen, Stellenbeschreibungen, Verfahrensvorschriften und Anreizsystemen (Entgeltsysteme, Personalentwicklungsprogramme). Diese steuern vielfach das Verhalten der Beschäftigten bis ins Detail, die Führenden greifen oft nur bei Störungen ein. Es geht in der Lehrveranstaltung jedoch primär um die personale Führung, für die trotz Regelungen durch Vorschriften dennoch viel Gestaltungsraum bleibt.

Um das Lernziel zu erreichen, werden zunächst Führungsmodelle und der Erkenntnisweg hin zum modernen Führungsverständnis aufgezeigt. Neue Anforderungen an Führungskräfte sollen das Rollenverständnis und die Aufgaben von Vorgesetzten konkretisieren und praxisorientierte, durch empirische Daten gestützte Hilfen für die Ausgestaltung der Leitungsverantwortung in Vorgesetztenrollen geben.

Lehr-/Lernmethoden

Vorlesung mit Diskussionen, elaboriertes Vorlesungsmanuskript, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis, Strukturierungsfragen, Übungen zur Diagnose von Motivstrukturen und von Anreizsystemen, Übungsklausur

Literatur/Lehrmaterial (Auszug):

- Antoni, C.H.: Konzepte der Mitarbeiterbeteiligung: Delegation und Partizipation.
In: Hoyos, C. Graf & Frey, D. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie.
Weinheim: Psychologie Verlags Union, 1999 (569-583).
- Bungard, W. & Kohnke, O. (Hrsg.): Zielvereinbarungen erfolgreich umsetzen.
Wiesbaden: Gabler, 2002.
- Comelli, G. & von Rosenstiel, L.: Führung durch Motivation. München: Vahlen, 2003.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H.: Motivation und Handeln. Berlin: Springer, 2006.
- Hoyos, C. Graf & Frey, D. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union, 1999.
- Jochum, E.: „Laterale“ Führung und Zusammenarbeit - Der Umgang mit Kollegen.
In: von Rosenstiel, L., Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2003 (429-439).
- Kleinbeck, U. & Kleinbeck, T.: Anreiz- und Zielsetzungssysteme. In: Hoyos, C. Graf, & Frey, D. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union, 1999 (526-536).
- Nieder, P.: Führung in Organisationen. In: Hoyos, C. Graf, Kroeber-Riel, W., von Rosenstiel, L. & Strümpel, B. (Hrsg.): Wirtschaftspsychologie in Grundbegriffen. München: Psychologie Verlags Union, 1990 (194-208).
- Neuberger, O.: Führen und führen lassen. Ansätze, Ergebnisse und Kritik der Führungsforschung. Stuttgart: UTB, 2002.
- von Rosenstiel, L., Regnet, E. & Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2003.
- von Rosenstiel, L.: Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 2007.
- Schuler, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Organisationspsychologie I. Göttingen: Hogrefe, 2003.
- Wunderer, R., Grunwald, W. & Moldenhauer, P.: Führungslehre I: Grundlagen der Führung. Berlin: De Gruyter, 1984.

Beschreibung 2. Modulelement

V.4 Unternehmensentwicklung

Organisation

Dozent/in: Prof. Dr. Ulrich Sailer	Status: Professor
ECTS-Punkte: 3	Doppelstunden: 6

Lerninhalte

1. Komplizierte und komplexe Systeme
2. Systemisches Management
3. Planung in einem dynamischen Umfeld

Lehr-/Lernmethoden

Vorlesung

Nutzung eines Modellierungstools zur Vorbereitung von Entscheidungen in komplexen Systemen und zur Entwicklung von Szenarien und Simulationen

Literatur/Lehrmaterial

Sailer, U.: Management – Komplexität verstehen, Stuttgart 2012

Senge, Peter: Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation, 11. Auflage, Stuttgart 2011

www.know-why.net

Gerdemann/ Rau/ Tran: Planung mit richtigem Fokus, in Controlling & Management Review, 7/2019, S. 40- 46