

Mitarbeiterführung

Teil 3

Managementaufgaben

Mitarbeiterführung

Führungsaufgaben beinhalten das Anleiten und Anweisen von Menschen.

Der Führungsstil von Vorgesetzten kennzeichnet das Verhalten, mit dem sie ihren Mitarbeitern in Entscheidungssituationen gegenüberreten.

Mitarbeiterführung

Führungsstile

- Autoritärer Führungsstil: Vorgesetzter trifft Entscheidungen allein, Mitarbeiter haben kein Mitwirkungsrecht
- Patriarchalischer Führungsstil: Vorgesetzter entscheidet, ist aber bestrebt, die Mitarbeiter von seinen Entscheidungen zu überzeugen, bevor er sie anordnet

Mitarbeiterführung

Führungsstile

- Kooperativer Führungsstil: Vorgesetzter fordert Mitarbeiter auf, Lösungsvorschläge zu unterbreiten, aus denen er einen geeigneten auswählt.
- Partizipativer Führungsstil: von den Mitarbeitern erarbeiteten Lösungsvorschläge werden gemeinsam diskutiert. Letzte Entscheidung liegt beim Vorgesetzten.

Mitarbeiterführung

Führungsstile

- Demokratischer Führungsstil: Gruppe entscheidet, Vorgesetzter wirkt als Koordinator
- Situativer Führungsstil: Anpassung des Führungsstils an die jeweilige Entscheidungssituation.

Mitarbeiterführung

Managementkonzepte

stellen Führungstechniken dar, auf deren Basis die Führungsverantwortung auf nachgeordnete Ebenen heruntergebrochen werden soll.

- Management by Objectives (MbO)
- Management by Exception (MbE)
- Management by Delegation (MbD)
- Management by System (MbS)

Mitarbeiterführung

Motivation der Mitarbeiter

Es ist Aufgabe der Unternehmensleitung, durch Führungsstil, Führungsverhalten und Unternehmenspolitik, die Motivation der Mitarbeiter zu erhalten und zu steigern.

Extrinsische Motivation – äußere Zwänge

Intrinsische Motivation – innerer Antrieb

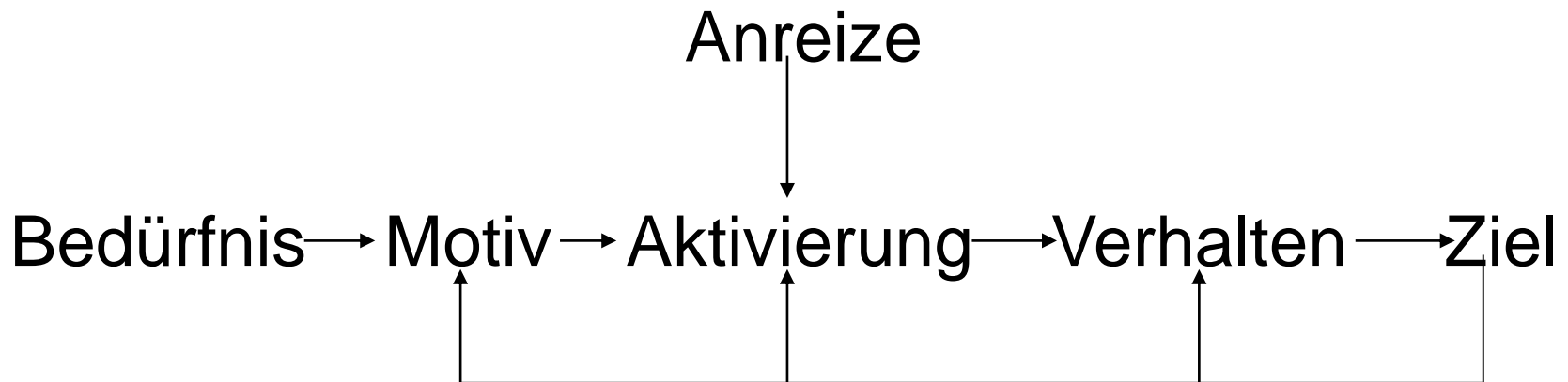
Mitarbeiterführung

Motivationstheorien

Unter **Motivation** versteht man die Aktivierung oder Erhöhung der Verhaltensbereitschaft des Menschen, bestimmte Ziele, die auf eine Bedürfnisbefriedigung ausgerichtet sind, zu erreichen.

Mitarbeiterführung

Motivationsmodell nach Staehle (1999)



Mitarbeiterführung

Theorie nach Maslow



Mitarbeiterführung

Theorie nach Maslow

- Verhalten der Menschen wird durch unbefriedigte Bedürfnisse bestimmt
- Befriedigung niedrigerer Bedürfnisse bildet Voraussetzung für Befriedigung höherer Bedürfnisse
- Stufen 1 – 4 in westlicher Welt weitgehend erfüllt – Leistungsmotivation nur noch über 5. Stufe möglich

Mitarbeiterführung

Theorie von Herzberg

- **Hygiene-Faktoren:** rufen, wenn sie nicht vorhanden sind, **Arbeitsunzufriedenheit** hervor!
- **Motivatoren:** bauen Motivation auf und bewirken eine gute Arbeitsausführung
beziehen sich auf die Arbeit selbst

Mitarbeiterführung

- Hygiene-Faktoren:
 - Lohn
 - Beziehungen zu Kollegen
 - Sicherheit
 - Beziehung zu Untergebenen
 - Status
 - Arbeitsbedingungen
 - Kontrolle des Vorgesetzten

Mitarbeiterführung

- Motivatoren
 - Anerkennung
 - Arbeit selbst
 - Verantwortung
 - Berufliches Fortkommen
 - Weiterbildung