

„TRADITIONELLER“ UND „NEUER“ FÜHRUNGSSTIL

| Manager traditioneller Unternehmen | Manager neuer Unternehmenskonzepte |
|--|---|
| Planen | Kommunizieren Zukunftsvisionen statt nur zu planen. |
| Organisieren | Mobilisieren Ressourcen und bilden institutionelle Rahmenbedingungen, die der Organisation das Erreichen langfristiger Ziele ermöglichen statt nur zu organisieren. |
| Betreiben Personalpolitik | Entdecken und entwickeln Talente bei den Mitarbeitern statt nur leere Stellen zu besetzen. |
| Geben Anweisungen | Definieren langfristige Ziele statt nur Anweisungen zu geben. |
| Kontrollieren | „Empowern“ Mitarbeiter und geben ihnen die Verantwortung dafür, ihre eigenen Mittel zu finden, um die gesteckten Ziele zu erreichen statt nur zu kontrollieren. |
| Kümmern sich hauptsächlich um die Effizienz der Organisation. | Kümmern sich hauptsächlich um die Effektivität der Organisation. |
| Sind vor allem intern orientiert und mobilisieren Kapital, Arbeit und Technologie, um gewünschte Ziele zu erreichen. | Identifizieren und erwerben Ressourcen und Unterstützung für ihre Teams. |
| Verkaufen Produkte und Dienstleistungen | Verkaufen ihre Ideen. |
| Richten ihr Handeln emotionslos an der Abwicklung von Prozessen aus. | „Handeln“ mit Gedanken, Gefühlen und Emotionen, die sie in Verbindung mit konkreten Aktionen bringen. |
| Verhalten sich strategisch | Besitzen die Fähigkeit, Konflikte zu lösen und Konsens zwischen verschiedensten Interessen herbeizuführen. |
| Haben Angestellte | Haben motivierte Mitarbeiter. |

Quelle: Reichwald, R.: Aufgaben des Managements in traditionellen und neuen Unternehmenskonzepten, 1998

| | | |
|----------------|--|---------------|
| Mai 2005 / Hei | www.integrata-stiftung.de | Blatt: F-7480 |
|----------------|--|---------------|