

1 Einführung	1
1.1 Führung als Managementaufgabe	1
1.2 Aufgaben und Funktionen der Führung	7
1.3 Menschenbilder	10
1.3.1 Theorie X und Theorie Y von McGregor	10
1.3.2 ‚Complex man‘ nach Schein	12
1.3.3 Miles Human Resources Modell	14
1.4 Führungsstile	15
1.4.1 Die klassische Typologie von Lewin	15
1.4.2 Das Stilkontinuum von Tannenbaum/Schmidt	16
1.4.3 Das mehrdimensionale Konzept von Bleicher/Meyer	17
1.4.4 Das Verhaltensgitter von Blake/Mouton	20
1.4.5 Die Drei-D-Theorie von Reddin	23
1.5 Situative Führung	24
1.5.1 Situative Aussagen zum Stilkontinuum	25
1.5.2 Situative Reifegrad-Theorie von Hersey/Blanchard	26
1.5.3 Das Kontingenzzmodell von Fiedler	28
1.6 Führungstechniken und Führungsmodelle	33
1.6.1 Delegation und Organisation des Führungssystems	33
1.6.2 Management by Exception (MbE)	37
1.6.3 Management by Delegation (MbD)	39
1.6.4 Management by Objectives (MbO)	44
1.6.5 Management by System (MbS)	49
1.7 Führen mit Zielen	51
1.7.1 Elemente und Arten von betrieblichen Zielen	51
1.7.2 Zielsystem des Betriebes	56
1.7.3 Zielentwicklung	60
1.7.4 Zielvereinbarung	65
1.7.5 MbO – ein Patentrezept?	69
2 Fallstudie: Führungsprobleme bei Newtec	73
2.1 ELIT übernimmt die Newtec GmbH	73
2.2 Vorbereitungen für die Führungsanalyse	74

2.3	Teamleiter G. Recht	91
2.4	Der Neue: K. Operativ	94
2.5	Ärger im Vertrieb	96
2.6	Herr Penibel	99
2.7	Saubermann unter Druck	101
2.8	Lucas formuliert Ziele	105
3	Bearbeitungs- und Lösungshinweise	107
3.1	Vorbemerkung	107
3.2	Vorbereitung auf die Führungsanalyse	107
3.3	Führungsanalyse bei Newtec	110
3.3.1	Zu „Teamleiter G. Recht“	110
3.3.2	Zu „Der Neue: K. Operativ“	111
3.3.3	Zu „Ärger im Vertrieb“	112
3.3.4	Zu „Herr Penibel“	114
3.3.5	Zu „Saubermann unter Druck“	116
	Verzeichnis der Abbildungen	119
	Literaturverzeichnis	121
	Stichwortverzeichnis	125