

1. Record Nr.	UNISA990001901910203316
Autore	LABARRE, Albert
Titolo	V. 23 : 23. Blois, 132. Saint-Denis, 153. Tours / par Albert Labarre
Pubbl/distr/stampa	Baden Baden : V. Koerner, 1976
Descrizione fisica	149 p. ; 25 cm
Collana	Bibliotheca bibliographica Aureliana ; 63
Disciplina	016
Soggetti	Stampa - Francia - Bibliografie - Sec. 16 Libri - Francia - Bibliografie - Sec. 16
Collocazione	I.2.C. 303/23(016 REP)
Lingua di pubblicazione	Francese
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
2. Record Nr.	UNINA9910163127903321
Autore	Kroehl Rixa Regina
Titolo	Change Management : Veränderungsinitiativen erfolgreich steuern / / Rixa Regina Kroehl
Pubbl/distr/stampa	Tübingen, : UVK Verlag, 2015
ISBN	9783864969324 3864969328 9783864969331 3864969336 9783864969317 386496931X
Edizione	[2nd ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (128 pages)
Disciplina	658.406
Soggetti	Blinde Flecken Change Management Eight-Step-Modell Führungskraft Führung Kotter John Luhmann

Niklas  
Management  
Mergers  
Scheitern  
Strategie  
Unternehmenskauf  
Veränderungsfähigkeit  
Veränderungsmanagement  
Vertrauen  
Wirklichkeitskonstruktion

Lingua di pubblicazione

Tedesco

Formato

Materiale a stampa

Livello bibliografico

Monografia

Note generali

[2. Auflage]

Nota di bibliografia

Includes bibliographical references and index.

Nota di contenuto

Cover -- Rixa Regina Kroehl: Change-Management.  
Veränderungsinitiativen erfolgreich steuern -- Impressum -- Vorwort  
-- Inhaltsverzeichnis -- Veränderungsmanagement wirft Probleme auf  
-- Was ist das Problem des Veränderungsmanagements? -- Probleme  
in der Praxis -- Probleme in der Theorie -- Das Reduktionsproblem --  
Kann die allgemeine Theorie sozialer Systeme Abhilfe schaffen? -- Das  
systemisch-konstruktivistische Potential -- Antworten, die zu geben  
sind -- Fragen, die zu stellen sind -- Fahrplan zur Problemlosung --  
Warum Veränderungsinitiativen scheitern -- Probleme unter  
Führungskräften -- Position und Kenntnisse -- Fähigkeiten und  
Eigenschaften -- Verhalten -- Erkennen und Entscheiden -- Probleme  
unter Mitarbeitern -- Widerstand -- Bereitschaft -- Vertrauen --  
Bindung und Engagement -- Probleme des Unternehmens --  
Veränderungsfähigkeit -- Unternehmenskultur -- Kommunikation --  
Vision -- Kommunikation als zentraler Scheiterungsgrund von  
Veränderungsinitiativen -- Scheiterungsgründe aus  
systemisch-konstruktivistischer Perspektive -- Makro- und Mikroebene  
des Unternehmens im systemischen Kontext -- Makroebene - Soziale  
Systeme -- Makroebene - System-Umwelt-Grenze -- Mikroebene -  
Interpenetration -- Strategische Veränderung als "Sinneswandel" --  
Sinn im systemischen Kontext -- Strategischer Wandel vor dem  
Hintergrund des systemischen Verständnisses von Sinn -- Komplexität  
erkennen, contingent entscheiden -- Komplexität und Kontingenz im  
systemischen Kontext -- Erkennen und Entscheiden vor dem  
Hintergrund des systemischen Begriffsverständnisses von Komplexität  
und Kontingenz -- "Veränderungswirklichkeit" auf Mitarbeiterebene --  
Radikaler und sozialer Konstruktivismus -- Widerstand, Bereitschaft,  
Vertrauen, Bindung und Engagement vor dem Hintergrund des  
Konstruktivismus -- Kommunikation als dreistufiger Selektionsprozess.  
Kommunikation im systemischen Kontext -- Kommunikation vor dem  
Hintergrund eines systemischen Begriffverständnisses --  
Organisationale Veränderungsfähigkeit zwischen Autopoiese und  
Selbstreferenz -- Selbstreferenz und Autopoiese im systemischen  
Kontext -- Organisationale Veränderungsfähigkeit vor dem  
Hintergrund des systemischen Begriffsverständnisses von Autopoiese  
und Selbstreferenz -- Potentielle Scheiterungsgründe als inharente

Eigenschaften komplexer, sozialer Systeme -- Modelle des strategischen Veränderungsmanagements vor systemisch-konstruktivistischem Anforderungsprofil -- Systemisch-konstruktivistische Anforderungen an Veränderungsmanagement- Modelle Thematisierung "blinde Flecken" -- Thematisierung von Sinn -- Zirkulare Kommunikation -- Thematisierung Koevolution -- Mitlaufende Überprüfung -- Klassische strategische Veränderungsmanagement- Modelle vor systemisch-konstruktivistischem Anforderungsprofil -- Defizite des klassischen Organisationsverständnisses -- Eight-Step-Modell von John Kotter -- Systemisch-konstruktivistische Betrachtung des Eight-Step-Modells von Kotter -- Defizite klassischer Veränderungsmanagement- Modelle -- Eine systemisch-konstruktivistische Erklärung für strategische Veränderungen in komplexen sozialen Systemen -- Veränderung in komplexen sozialen Systemen auf Makroebene -- Veränderung in komplexen sozialen Systemen auf Mikroebene -- Die Rolle von Führungskräften bei Veränderungen in komplexen sozialen Systemen -- Implikationen für das Management von Veränderungsinitiativen in komplexen sozialen Systemen -- Von Wahrnehmen zu Beobachten und Erkennen -- Von Konstruieren zu Einordnen und Entscheiden -- Von Kommunizieren zu Kommunizieren und Feedback-Geben und Feedback-Nehmen -- Reflektieren als besondere Verantwortung von Führungskräften -- Thesen zum Management von Veränderungsinitiativen in komplexen sozialen Systemen.

Der systemisch-konstruktivistische Managementansatz in der Praxis von Veränderungsinitiativen -- Empirische Untersuchung - Die Grundlagen und Hintergründe -- Forschungsdesign - Qualitative Sozialforschung -- Technik der Datenerhebung - leitfadenstrukturiertes Experteninterview -- Umsetzung - Expertenfindung und Datenanalyse -- Veränderungsinitiativen in komplexen, sozialen Systemen - Die Praktikerperspektive -- Beobachten -- Erkennen -- Einordnen -- Entscheiden -- Kommunizieren -- Feedback geben und nehmen -- Reflektieren -- Weitere Aspekte -- Experteninterviews als erweiterte Wirklichkeitskonstruktion -- Ein systemisch-konstruktivistischer Gestaltungsansatz für strategische Veränderungen in komplexen, sozialen Systemen -- Gestaltungsfelder des Managements strategischer Veränderungen in komplexen sozialen Systemen -- Handlungshinweise für Führungskräfte aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive -- Zusammenführung von pragmatischen und systemisch-konstruktivistischen Handlungshinweisen für strategische Veränderungen -- Gestaltungsempfehlungen für Führungskräfte in Zeiten strategischer Veränderung -- Der systemisch-konstruktivistische Ansatz als Perspektivenerweiterung -- Wie man dem Scheitern von Veränderungsinitiativen entgegenwirken kann -- Reflektion und Abgleich von Wirklichkeitskonstruktionen -- Chancen und Möglichkeiten des vorgestellten Ansatzes -- Literaturverzeichnis -- Stichwortverzeichnis.

---

#### Sommario/riassunto

Change-Projekte sind Produktivitätskiller, wenn sie nicht richtig gesteuert werden. Dabei werden 70 Prozent – und damit die meisten – der Change-Projekte initiiert, um effizientere Prozessabläufe zu etablieren. Einen weiteren Grund für Veränderungen stellt der Zwang der Kostensenkung dar. Während der Dauer von Veränderungsprozessen büßen allerdings nach Schätzungen von Managern Unternehmen rund 43 Prozent ihrer Produktivität ein. Die gesetzten Ziele werden in der Regel zu lediglich 66 Prozent erreicht. Der Verbesserungsbedarf ist eklatant. Besonders, da rund 84 Prozent der Manager die Offenheit für Veränderungen als unbedingte

Notwendigkeit ansehen, um im Wettbewerb überleben zu können. Deshalb ist die effiziente und effektive Steuerung von Veränderungsprozessen das A und O des Managements. Wie man Veränderungsprozesse optimieren kann zeigt dieses Buch auf eindrucksvolle Art und Weise.

---