

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 Problemlösung -- 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 systemischkonstruktivistischer 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, kontingent 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 Begriffsverständnisses -- 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 inhärente

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 systemischkonstruktivistischer 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.

---