

1. Record Nr.	UNINA9911074495103321
Titolo	In Senate of the United States, March 23, 1824. Mr. Benton, from the select committee, to whom was referred the memorial from the General Assembly of the Territory of Arkansas, reported: That the memorialists represent that the line prescribed by an act of the last session of Congress, for the western boundary of the Territory of Arkansas .
Pubbl/distr/stampa	[Washington, D.C.] : , : [publisher not identified], , 1824
Descrizione fisica	1 online resource (2 pages)
Collana	Senate document / 18th Congress, 1st session. Senate ; ; no. 58 [United States congressional serial set] ; ; [serial no. 91]
Altri autori (Persone)	BentonThomas Hart <1782-1858> (Jackson Republican (MO))
Soggetti	Boundaries Intergovernmental fiscal relations Indians of North America - Land tenure Legislative materials. Arkansas Territory (1819-1836) United States Territories and possessions Politics and government United States Insular possessions Politics and government
Lingua di pubblicazione	Inglese
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	Title from opening lines of text. Batch processed record: Metadata reviewed, not verified. Some fields updated by batch processes. FDLP item number not assigned.

2. Record Nr.	UNINA9911152500803321
Autore	Müller Eckart
Titolo	Marburger-Management-Konzept für Unternehmen im Gesundheitswesen : Grundlagen für Krankenhaus, ambulante und stationäre Pflege
Pubbl/distr/stampa	Stuttgart : , : Kohlhammer Verlag, , 2021 ©2021
ISBN	9783170408579
Edizione	[1st ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (269 pages)
Soggetti	Gesundheitswesen Personalmanagement Unternehmensführung Pflegermanagement
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	PublicationDate: 20211201
Nota di contenuto	Deckblatt -- Titelseite -- Impressum -- Vorwort -- Inhalt -- Einleitung: Über das Marburger- Management-Konzept -- 1 Das Marburger-Management-Konzept im Überblick -- 1.1 Grundlegende Überlegungen -- 1.2 Das Umfeld des Unternehmens -- 1.2.1 Das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld -- 1.2.2 Das gesellschaftliche Umfeld -- 1.2.3 Das ökologische Umfeld -- 1.3 Der Zweck des Unternehmens -- 1.4 Die Mitarbeiter des Unternehmens -- 1.5 Die Organisation des Unternehmens -- 1.6 Die Ökonomie des Unternehmens -- 1.7 Die Aufgaben der Unternehmensführung -- 1.8 Das Marburger-Management-Konzept und die Gesundheitsbranche -- 2 Das Umfeld des Unternehmens -- 2.1 Das rechtliche Umfeld -- 2.2 Das rechtliche Umfeld für Unternehmen im Gesundheitswesen -- 2.2.1 Konkretion ambulante Pflege -- 2.2.2 Konkretion stationäre Pflege -- 2.2.3 Konkretion Krankenhaus -- 2.3 Das wirtschaftliche Umfeld -- 2.3.1 Konkretion ambulante Pflege -- 2.3.2 Konkretion stationäre Pflege -- 2.3.3 Konkretion Krankenhaus -- 2.4 Das gesellschaftliche Umfeld -- 2.4.1 Konkretion ambulante Pflege -- 2.4.2 Konkretion stationäre Pflege -- 2.4.3 Konkretion Krankenhaus -- 2.5 Das

ökologische Umfeld -- 2.5.1 Konkretion ambulante Pflege -- 2.5.2 Konkretion stationäre Pflege -- 2.5.3 Konkretion Krankenhaus -- 3 Der Zweck des Unternehmens -- 3.1 Die normative Ebene der Zweckbestimmung -- 3.2 Der Zweck von Unternehmen in der Gesundheitsbranche -- 3.2.1 Konkretion ambulante Pflege -- 3.2.2 Konkretion stationäre Pflege -- 3.2.3 Konkretion Krankenhaus -- 3.3 Die Strategie des Unternehmens - die strategische Ebene -- 3.3.1 Konkretion ambulante Pflege -- 3.3.2 Konkretion stationäre Pflege -- 3.3.3 Konkretion Krankenhaus -- 3.4 Die Umsetzung im Alltag - operative Ebene des Unternehmens -- 3.4.1 Konkretion ambulante Pflege -- 3.4.2 Konkretion stationäre Pflege -- 3.4.3 Konkretion Krankenhaus.

4 Der Mensch im Unternehmen -- 4.1 Das Menschsein des Menschen - anthropologische Überlegungen -- 4.2 Die Parameter des Menschen im Blick auf die Vorzüglichkeit seines Handelns -- 4.3 Der Mensch und seine Lebensräume -- 4.3.1 Das politische System - oder die Frage nach der Entscheidung von Gruppen -- 4.3.2 Das rechtliche System - oder die Frage nach Recht und Unrecht -- 4.3.3 Das wirtschaftliche System - oder die Frage nach der Versorgung mit lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen -- 4.3.4 Das soziale System - oder die Frage nach dem gemeinschaftlichen Zusammenhalt -- 4.3.5 Das religiöse System - oder die Frage nach einer fundamentalen Lebensorientierung -- 4.4 Das Wirtschaftssystem Soziale Marktwirtschaft -- 4.5 Das Unternehmen nach dem Verständnis des Marburger-Management-Konzeptes -- 4.5.1 Konkretion ambulante Pflege -- 4.5.2 Konkretion stationäre Pflege -- 4.5.3 Konkretion Krankenhaus -- 5 Der Mitarbeiter im Unternehmen -- 5.1 Der Mitarbeiter als angelernte Kraft - idealtypische Analyse -- 5.2 Der Mitarbeiter als Fachkraft - idealtypische Analyse -- 5.3 Die akademische Fachkraft (ohne Personalverantwortung) - idealtypische Analyse -- 5.4 Der Mitarbeiter als mittlere Führungskraft - idealtypische Analyse -- 5.5 Der Mitarbeiter als Geschäftsführer/ Unternehmer - idealtypische Analyse -- 5.6 Analyse der Mitarbeiterstruktur im Unternehmen -- 5.6.1 Konkretion ambulante Pflege -- 5.6.2 Konkretion stationäre Pflege -- 5.6.3 Konkretion Krankenhaus -- 6 Die Mitarbeiterführung -- 6.1 Die Motivation der Mitarbeiter -- 6.1.1 Konkretion ambulante Pflege -- 6.1.2 Konkretion stationäre Pflege -- 6.1.3 Konkretion Krankenhaus -- 6.2 Die Bedeutung der Kommunikation für die Mitarbeiterführung -- 6.3 Die Kompetenzen der Mitarbeiter -- 6.4 Der die Würde achtende Führungsstil der Führungskraft -- 6.4.1 Konkretion ambulante Pflege. 6.4.2 Konkretion stationäre Pflege -- 6.4.3 Konkretion Krankenhaus -- 6.5 Führungsinstrumente -- 6.5.1 Das Mitarbeitergespräch -- 6.5.2 Kritikgespräche führen -- 6.5.3 Zielvereinbarungsgespräche führen -- 6.5.4 Jahresgespräche führen -- 6.5.5 Verbesserungsgespräche führen -- 6.5.6 Führen durch klare Ansage -- 6.5.7 Führen durch Delegation -- 6.5.8 Führen durch Begleitung -- 6.5.9 Führen durch Arbeitsaufträge -- 6.5.10 Entwicklung der Mitarbeiter -- 6.5.11 Führen durch Loben -- 6.6 Teamführung -- 6.7 Teamanalyse -- 6.8 Teambesprechung und Teammoderation -- 6.9 Teamtreffen -- 6.10 Führen mit der eigenen Persönlichkeit -- 6.11 Von der Einstellung bis zu Kündigung - Kernprozesse der Mitarbeiterführung -- 6.11.1 Konkretion ambulante Pflege -- 6.11.2 Konkretion stationäre Pflege -- 6.11.3 Konkretion Krankenhaus -- 7 Die Organisation des Unternehmens -- 7.1 Organisationsmanagement ist Prozessmanagement -- 7.2 Kernprozesse, Führungsprozesse und unterstützende Prozesse -- 7.3 Das Unternehmen als Prozess - die DIN ISO 9001:2015 -- 7.4 Der Arbeitsprozess -- 7.5 Die operative

Prozesseinheit -- 7.6 Der strategische Prozessbereich -- 7.7 Fachliche Prozesseinheiten -- 7.8 Die geschäftsführende Prozesseinheit -- 7.8.1 Konkretion ambulante Pflege -- 7.8.2 Konkretion stationäre Pflege -- 7.8.3 Konkretion Krankenhaus -- 7.9 Das Qualitätsmanagement der Organisation - die Arbeit einer Stabstelle -- 7.10 Die Kultur des Unternehmens -- 7.10.1 Konkretion ambulante Pflege -- 7.10.2 Konkretion stationäre Pflege -- 7.10.3 Konkretion Krankenhaus -- 8 Die Ökonomie des Unternehmens -- 8.1 Einleitende Bemerkungen -- 8.2 Die Bedeutung des Gewinns -- 8.3 Die doppelte Buchführung -- 8.4 Kosten und Leistungsrechnen -- 8.5 Kennzahlen -- 8.5.1 Konkretion ambulante Pflege -- 8.5.2 Konkretion stationäre Pflege -- 8.5.3 Konkretion Krankenhaus.
9 Dreizehn Grundsätze der Unternehmensführung -- 9.1 Konkretion Ambulante Pflege - Ein Resümee -- 9.2 Konkretion Stationäre Pflege - Ein Resümee -- 9.3 Konkretion Krankenhaus - ein Resümee -- Literatur.

Sommario/riassunto

Biographical note: Dr. Eckart Müller, Theologe, Volkswirt, TQM-Auditor EQ-ZERT, WB Betriebswirtschaft am IWW der Fernuniversität Hagen, Traumatherapeutische Qualifikation bei GAP Marburg; Geschäftsführer der Marburger Akademie für Pflege- und Sozialberufe; Geschäftsführer der Diakoniestation Dietzhölztal-Eschenburg.

Long description: Das Marburger-Management-Konzept (MMK) liefert eine Gesamtkonzeption für die moderne Führung und Organisation von Unternehmen im Gesundheitswesen. Ziel ist die Vermittlung eines ganzheitlichen Ansatzes zur Unternehmensführung und die Vertiefung der eigenen Führungskompetenz des Lesers. Das MMK gibt Orientierung bei der Entscheidungsfindung von Führungskräften und möchte dazu anregen, dass jede Führungskraft für das Unternehmen, für das sie Verantwortung trägt, ihr jeweils eigenes Unternehmenskonzept entwickelt. Dabei geht das MMK von vier Handlungsfeldern aus: (1) Der Zweck des Unternehmens, (2) die Organisation des Unternehmens, (3) die Mitarbeiter des Unternehmens, (4) die Ökonomie des Unternehmens. In allen vier Handlungsfeldern muss sich ein Unternehmen positionieren und die Führungskräfte müssen entsprechende Kompetenzen entwickeln.
