

Definition und Beschreibung des Moduls Unternehmensführung (Dez 2011)

Das Modul „Unternehmensführung“ ist angelegt als eine integrierende Führungsdisziplin, aufbauend auf dem Verständnis des volkswirtschaftlichen Gesamtgeschehens, der betriebswirtschaftlichen Leistungserstellung und dem damit verbundenen kunden-, produkt- und absatztechnischen Verständnis der Marktmechanismen.

In diesem Modul werden die internen und die externen Rollen des Managements, die Navigationspunkte für eine werteorientierte Unternehmensführung und die Aufgaben des Managements in der strategischen und operativen Gesamtsteuerung des Unternehmens behandelt. Die Wirkungszusammenhänge zwischen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklungen der Gesellschaft an den Schnittstellen von Ökonomie und Sozial- und Kulturgeschichte sollen aufgezeigt werden.

Es wird ausführlich auf die Führungsrolle des Managements eingegangen. Zum einen sollen die Studierenden als zukünftige Mitarbeiter in Unternehmen „Experten“ in eigener Sache werden. Als potenzielle Führungskräfte erhalten sie darüber hinaus Handlungswissen zum Personalmanagement und zur Mitarbeiterführung.

Vertiefend wird das Thema Unternehmensführung mit einem speziellen Blick auf Mittelstandsunternehmen behandelt: Eigenergeführte Mittelstandsunternehmen machen 90% der deutschen Wirtschaft aus. Wie unterscheiden sich diese Unternehmen von Großbetrieben und Kapitalgesellschaften und wo liegen ihre spezifischen Chancen und Möglichkeiten? Ausgehend von einem Kompensationsansatz werden die besonderen Merkmale eigenerführter Unternehmen identifiziert, die einen spezifisch mittelstandsorientierten Managementansatz erfordern.

Qualifikationsziele

Nach Abschluss des Moduls

- kennen die Studierenden die Rollen und Funktionen des Managements und können die einzelnen Funktionen des Managementkreislaufs erklären und an Beispielen verdeutlichen,
- kennen die Studierenden die unterschiedlichen Ansätze wertorientierter Unter-

nehmensführung und können sie bewerten,

- können die Studierenden Möglichkeiten ethisch begründeter und sozialverantwortlicher Unternehmensführung an den Schnittstellen von Philosophie und Managementlehre benennen,
- können die Studierenden Unternehmensethik im Kontext der Globalisierung der Wirtschaft betrachten und beurteilen,
- können die Studierenden an einem Beispiel eine Mission, eine Vision und eine Strategie formulieren,
- können die Studierenden an einem Beispiel mit Kennziffern die Strategie in den Bereichen Markt, Finanzen, Organisation und Personal umsetzen,
- können die Studierenden an einem Beispiel eine strategiekonforme Aufbau- und Ablauforganisation und ein Qualitätsmanagementsystem konzipieren,

Weiterhin

- kennen die Studierenden die Grundfunktionen der Personalarbeit,
- können die Studierenden das Personalmanagement im Zusammenhang von Shareholder Value und Customer Focus einordnen,
- kennen die Studierenden die wesentlichen personalwirtschaftlichen Instrumente zur Flexibilisierung und Variabilisierung der Entgeltfindung und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit,
- kennen die Studierenden ausgewählte Instrumente der Personalentwicklung und können sie fallweise bewerten,
- verstehen die Studierenden die Zusammenhänge zwischen Führung, Motivation und Zusammenarbeit und können sie fallweise bewerten,
- können die Studierenden mit Mitarbeitern und Betriebsräten fachkundig verhandeln, können die Studierenden an einem Beispiel eine Personalstrategie formulieren.

Darüber hinaus

- kennen die Studierenden spezifische Handlungsalternativen und Entscheidungsprozesse in eignergeführten Unternehmen,
- kennen die Studierenden die Besonderheiten des Wertschöpfungsprozesses in eignergeführten Unternehmen im Vergleich zu Publikumsgesellschaften,
- kennen die Studierenden wichtige Planungs- und Entscheidungsprozesse unter

mittel- ständischen Bedingungen

- kennen die Studierenden die Besonderheiten der Personalführung in mittelständischen Unternehmen.

Inhalte

1. Management

- Die Rolle und die Anforderungen an das Management und die Unternehmensführung zwischen Unternehmenswert, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterorientierung, unter normativen, strategischen und operativen Gesichtspunkten.
- Die Bedeutung ethischer Unternehmensführung und die Bedeutung der Deutschen Corporate- Governance- Grundsätze.
- Möglichkeiten ethisch begründeter und sozialverantwortlicher Unternehmensführung an den Schnittstellen von Philosophie und Managementlehre
- Unternehmensethik im Kontext der Globalisierung der Wirtschaft
- Der Managementkreislauf Zielbildung – Planung – Organisation – Kontrolle.
- Planung- und Steuerung eines Unternehmens (Praxisbeispiele) in folgenden Schritten: Strategische Wettbewerbsanalyse; SWOT- Analyse; Formulierung einer Mission/eines Leitbildes; Beschreibung einer Vision; Formulierung einer Strategie; Entwurf einer strategiekonformen Aufbauorganisation; Definition der Kernprozesse; Finanzierungsmodelle
- Steuerungsinstrumente zur Optimierung der Unternehmensführung

2. Personalmanagement

- Human Resources- Management“ im Spannungsfeld von “Shareholder Value” und “Customer Focus”.
- Personalmanagement als strategische Funktion und als Querschnittsfunktion.
- Personalplanung und Personalmarketing.
- Personalführung und Change Management.
- Personalentwicklung und interkulturelles Management.
- Personalwirtschaft: Human Value, Arbeitszeit- und Entgeltmanagement.
- Personalcontrolling
- Planung- und Steuerung eines Unternehmens mit Bezug auf Personal (Praxisbeispiele): Strategische Personalplanung und -beschaffung;- Personalmanagement.

3. Mittelstandsorientierte Unternehmensführung

- Die Herausforderungen des Mittelstandsmanagements
- Wertorientierte Unternehmensführung im Mittelstand
- Strategieentwicklung zwischen persönlichem Risiko und langfristigem Unternehmenswert
- Finanzmanagement zwischen Fremdkapital und privatem Vermögen
- Marketing zwischen persönlicher Kundenbindung und Professionalität
- Vertrauen und Loyalität – Führung und Zusammenarbeit im Mittelstand
- Innovation zwischen Tüftelei und Forschung & Entwicklung
- Generationswechsel zwischen familiärer Gerechtigkeit und unternehmerischer Nachhaltigkeit
- Familienunternehmen zwischen regionaler Verwurzelung und globaler Präsenz
- Stellschrauben mittelständischer Markt- und Preisstrategien
- Das mittelständische Unternehmen als Sozialsystem
- Kooperation und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb

Literatur

Bea, F. X./Göbel, E. (2006): Organisation., UTB, Stuttgart.

Beise, M. (2008): Geplündert? Gerettet? Durchgestartet? Wie sich der deutsche Mittelstand finanziert. Business & Economics, München.

Beschorner, T./Hollstein, B. et al. (Hrsg.) (2005): Wirtschafts- und Unternehmensethik. Rückblick - Ausblick – Perspektiven. Mering, München.

Böllhoff, Christian/Krüger, Wolfgang/Berni, Marco (Hrsg.) (2006): Spitzenleistungen in Familienunternehmen. Schäffer- Poeschel, Stuttgart.

Bolz, H. R. (2005): Nachhaltigkeit: eine weitere Worthülse oder ein wirksamer Beitrag zur Verringerung der Ontologischen Differenz? Veröffentlicht von BoD – Books on Demand.

Breuer, M./Brink, A./Schumann, O. (Hrsg.) (2003) : Wirtschaftsethik als kritische Sozialwissenschaft. Haupt, Bern.

Dietzfelbinger, D. (2002): Aller Anfang ist leicht. Unternehmens- und Wirtschaftsethik für die Praxis. Herbert Utz, München.

Felden, Birgit/Menke, Matthias (2006): Mitarbeiterführung in Familienunternehmen zwischen- Patriarchat und Mitarbeiterbeteiligung. In: Böllhoff, Christian/Krüger, Wolf-

- gang/Berni, Marco (Hrsg.) (2006): Spitzenleistungen in Familienunternehmen. Schäffer- Poeschel, Stuttgart.
- Friedag, H. R./Schmidt, W. (2008): My Balanced Scorecard. Haufe, Freiburg.
- Gazdar, K./Habisch, A./Kirchhoff, K. (2006): Erfolgsfaktor Verantwortung. Corporate Social Responsibility professionell managen. Springer, Berlin.
- Grötzebach, C. (2007): Vorsicht! Manipulation – Unfaire Dialektik erkennen und ihr wirkungsvoll begegnen. Berlin.
- Grunwald, A./Kopfmüller, J. (2006): Nachhaltigkeit. Frankfurt, Campus Verlag, New York.
- Imbusch, P./Rucht, D. (2007): Profit oder Gemeinwohl?. VS Verlag.
- Kaiser, Thomas (1994): Personalwirtschaft. Gabler- Verlag, Wiesbaden.
- Krüger, Wolfgang (2005): Unternehmensnachfolge – Aktivierung und Stabilisierung von Unternehmen im Wandel. Deutscher Sparkassenverlag, Stuttgart.
- Krüger, Wolfgang/Klippstein, Gerhard/Merk, Richard/Wittberg, Volker (Hrsg.) (2006): Praxishandbuch des Mittelstands. Gabler, Wiesbaden.
- Krüger, W. (2009): Teams führen. Planegg, Haufe- Verlag. (5. Auflage).
- Krüger, W. (2009): Führen Jetzt! Leadership in stürmischen Zeiten. Haufe, Freiburg.
- Kruse, Oliver/Wittberg, Volker (Hrsg.) (2009): Fallstudien zur Unternehmensführung. Gabler Wiesbaden.
- Küffner- Schmitt, Irmgard (2003): Betriebsverfassungsrecht. Basiswissen. Planegg, Haufe- Verlag.
- Lütge, C./Homann, K. (2005): Einführung in die Wirtschaftsethik. LIT, Münster.
- Macharzina, K. (2008): Unternehmensführung. Wiesbaden, Gabler.
- Mieth, D./Schumann, O./Ulrich, P. (Hrsg.) (2007): Reflexionsfelder integrativer Wirtschaftsethik. Francke, Tübingen.
- Noll, B. (2002): Wirtschafts- und Unternehmensethik in der Marktwirtschaft. Kohlhammer, Stuttgart.
- Rogall, H. (2004): Ökonomie der Nachhaltigkeit. VS Verlag, Wiesbaden.
- Schreyögg, G./Koch, J. (2007): Grundlagen des Managements – Basiswissen für Studium und Praxis. Wiesbaden.
- Staehe, Wolfgang (1999): Management. Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G. (2005): Management. Gabler, Wiesbaden.
- Stehr, N. (2007): Die Moralisation der Märkte. Eine Gesellschaftstheorie. Suhrkamp, Frankfurt am Main.



Suchanek, A. (2001): Ökonomische Ethik. UTB, Stuttgart.

Ulrich, P. (2005): Zivilisierte Marktwirtschaft eine- wirtschaftsethische Ori- entierung. Herder, Freiburg.

Waxenberger, B. (2001): Integritätsmanagement. Ein Gestaltungsmodell prinzipiengeleiteter Unternehmensführung. Paul Haupt, Bern.

Wittberg, Volker (2000): Unternehmensanalyse mit Führungsprozessen: Instrumenta- rium zur Früherkennung von Risiken. Gabler, Wiesbaden.

Wieland, J. (2004): Handbuch Wertemanagement. Hamburg.

Wöhe, Günter (2008): Einführung in die Allgemeine BWL. Vahlen, München.