

Rezension managerSeminare Mai 2014:

von Niki Harramach

SCHÖN und SCHLIMM

In dem Artikel „**Kopf auf**“ wieder einmal ein guter Hinweis auf die psychologisch begründete **Sturheit**, an einer einmal gefassten Meinung kleben zu bleiben. Gibt es bei uns allen! Und bei Eigenkreationen ist das Gehirn besonders stur! Bei der Unternehmensführung kann das gefährlich sein (Beispiel: der neue Blackberry mit nach wie vor physischer Tastatur).

Was dagegen tun: „Neben der Spur fragen“ nach Rolf Rüttinger. Siehe Beilage.

*Weniger empfehlenswert finde ich den Artikel „**Das Ende des Ellbogen-Prinzips**“, der den Erfolgsfaktor Selbstlosigkeit predigt. Siehe dazu ebenfalls beiliegend „**Geben und Nehmen: 9 Tipps für Führungskräfte**“ Scheint mir sehr „gutmenschig“ zu sein. Beispiel: Mitarbeiter „von vornherein“ als Aufblüher zu behandeln, scheint mir zu euphorisch. Und ein „großzügiges“ Tit for Tat kenne ich nicht. Diese Methode muss in jeder Richtung konsequent verfolgt werden, sonst funktioniert sie nicht!*

Für uns Wirtschaftscoaches vor allem nichts grundsätzlich Neues, aber doch wahrscheinlich ergänzend Hilfreiches bringt der Artikel „**Fokus aufs Funktionierende**“, der sich mit positiver Psychologie beschäftigt. Auch hier siehe Beilage.

Sicher zukunftsweisend der Artikel über **Big Data Mining im HRM** unter der reißerischen Überschrift „Eingestellt vom Roboter“.

Na, das wird so auch nicht kommen. Das „Bauchgefühl“ wird schon ein wichtiges Kriterium bleiben.

Dass aber Big Data das Personalrecruiting immer stärker unterstützen wird, scheint logisch.

Sehr aufschlussreich ist ein kurzer Artikel zur Stereotypen-Forschung unter dem Titel „**Verdammt zum Weiblichsein**“. Eine Analyse zwischen 2007 und 2012 publizierter biographischer Portraits von Topmanagern und Topmanagerinnen hat ergeben, dass die Darstellung der Spitzenfrauen immer noch anderen Regeln folgt als die ihrer männlichen Pendanten. Haupt-Stereotyp: Frauen führten von Natur aus anders als Männer. Die Geschlechterforschung liefert dahingehend aber keine stichhaltigen Belege. Im Gegenteil: Die Unterschiede zwischen zwei Individuen desselben Geschlechts können viel größer sein als die zwischen zwei Individuen unterschiedlichen Geschlechts. Kostenloser Download unter boeckler.de/wsi_45981_46033.htm.

D:\Users\SchwetzF\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Outlook\ZVUI3IV9\Rezension Mai 2014.docx

Auch interessant: Die Meinung von *Katja Unkel* in ihrer Doktorarbeit über den Umgang mit Menschen in Organisationen und **Sozialkompetenz** im Management. Bei angeblich mangelnder Sozialkompetenz von Führungskräften handle es sich weniger um Sozialkompetenz im engeren Sinn, als vielmehr um Führungsfehler wie: nicht für Ziele sorgen, nicht organisieren, nicht entscheiden, nicht messen, nicht beurteilen und kontrollieren und fördern. „In ihrem Umgang mit Führungskräften seien ihr nie „soziale Autisten“ begegnet. Anstatt mehr Sozialkompetenz zu fordern, sollte man darauf hinarbeiten, dass Management als Beruf anerkannt und erlernt und trainiert wird.

Von den rezensierten Büchern zum Thema Vertrieb hat die besten Noten erhalten: **Markus Milz: Vertriebspraxis Mittelstand. Leitfaden für systematisches Verkaufen.** 291 Seiten, Springer Gabler, Berlin 2013, 39,99 EURO