

Lernzettel

Personalmanagement, Motivation und Führungsstile

Universität: Technische Universität Berlin
Kurs/Modul: Organisation und Innovationsmanagement
Erstellungsdatum: September 6, 2025



Zielorientierte Lerninhalte, kostenlos!
Entdecke zugeschnittene Materialien für deine Kurse:

<https://study.AllWeCanLearn.com>

Organisation und Innovationsmanagement

Lernzettel: Personalmanagement, Motivation und Führungsstile

(1) Personalmanagement

Der Begriff Personalmanagement umfasst alle Entscheidungen und Maßnahmen rund um den personellen Einsatz sowie die Entwicklung von Mitarbeitenden. Es geht darum, die Ziele der Organisation mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen. Zentrale Aufgabenfelder sind:

- Personalplanung und -gewinnung
- Personaleinsatz, -entwicklung und -bindung
- Leistungsbeurteilung, Zielvereinbarungen und Feedback
- Entlohnung, Anreizsysteme und Arbeitszeitgestaltung
- Mitbestimmung und Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen

(2) Motivation

Motivation beschreibt, warum Mitarbeitende bestimmte Handlungen ausführen und wie stark sie sich engagieren. Wichtige Theorien und Konzepte sind:

- Bedürfnishierarchie (Maslow): Von Grundbedürfnissen hin zu Selbstverwirklichung.
- Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg): Hygienefaktoren verhindern Unzufriedenheit, Motivatoren fördern Zufriedenheit.
- Erwartungstheorie (Vroom): Motivation ergibt sich aus Erwartung, Instrumentalität und Valenz.
- Verstärkungstheorien (Skinner): Positive/negative Verstärkung beeinflusst zukünftiges Verhalten.

Praktische Implikationen für Organisationen:

- Autonomie, Sinnstiftung und sinnvolle Aufgaben
- Regelmäßiges, qualitatives Feedback
- Klare Ziele, faire Leistungsbeurteilungen
- Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung

(3) Führungsstile

Führung umfasst die Beeinflussung von Mitarbeitenden zur Zielerreichung. Führungsstile sollten situativ angepasst werden, um die Motivation und Leistung zu fördern. Typische Führungsstile:

- Autoritärer Stil: Entscheidungen werden primär von der Führungskraft getroffen, klare Anweisungen.

- Demokratischer Stil: Partizipation der Mitarbeitenden, gemeinsame Entscheidungsfindung.
- Laissez-faire-Stil: Hohe Selbstorganisation der Teams, wenig direkte Führung.
- Situativer Führungsstil (Hersey–Blanchard): Anpassung des Stils an den Reifegrad der Mitarbeitenden (Kompetenz und Motivation).

Führungsrollen und organisatorische Relevanz:

- Coach und Mentor: Entwicklung der Mitarbeitenden durch gezieltes Feedback
- Vermittler: Konfliktlösung; Schnittstellenmanagement
- Entscheider: Zielsetzung, Ressourcenallokation, Ergebnisorientierung

Verknüpfung zwischen Personalmanagement, Motivation und Führungsstilen

Ein wirkungsvolles Personalmanagement schafft Bedingungen, unter denen Motivation entsteht und Führungsstile wirksam sind. Klare Ziele, transparente Kommunikation, faire Beurteilung sowie eine innovationsfreundliche Kultur fördern Engagement, Leistung und Zusammenarbeit. Zudem beeinflussen Mitbestimmung und Entlohnungssysteme die Akzeptanz von Führung und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.