



Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung



Download



Online Lesen

[Click here](#) if your download doesn't start automatically

Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung

Kevin Leman, William Pentak

Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung Kevin Leman, William Pentak

 [Download Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Men ...pdf](#)

 [Online lesen Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter M ...pdf](#)

Downloaden und kostenlos lesen Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung Kevin Leman, William Pentak

160 Seiten

Kurzbeschreibung

Die Kunst der Menschenführung: Gib dein Bestes, um das Beste zu bekommen

Das biblische Bild vom Hirten, der sich um das Wohlbefinden seiner Herde sorgt – mit dieser wunderbaren Parabel zeigen die Autoren neue Wege der Menschenführung. Spannend wie ein Roman und informativ wie ein Sachbuch weist dieses Buch weit über kurzlebige und zeitgeistige Management-Techniken hinaus und liefert Ansätze, eine tatsächlich erfolgreiche Führungspersönlichkeit zu werden.

Über den Autor und weitere Mitwirkende

Dr. Kevin Leman ist der Gründer von www.matchwise.com. Er ist ein international bekannter Psychologe, Wirtschaftsberater, preisgekrönter Autor und Referent. Er tritt häufig in Fernsehsendungen auf und war u. a. für die IBM School of Management, Pepsi-Cola, Pizza Hut und McDonald's tätig. Er und seine Frau Sande leben mit ihren fünf Kindern in Tucson, Arizona.

William Pentak hat sich 22 Jahre lang als erfolgreicher Berater und Sanierer wenig ertragreicher Firmen bewährt. Der Autor, Kolumnist, Pastor, Berater und Referent ist zurzeit in der Außenkommunikation für Reliant Energy in Houston, Texas, tätig, wo er und seine Frau Jodie mit ihren beiden Kindern wohnen.

William Pentak hat sich 22 Jahre lang als erfolgreicher Berater und Sanierer wenig ertragreicher Firmen bewährt. Der Autor, Kolumnist, Pastor, Berater und Referent wurde als einer der letzten von Enron zu Hilfe gerufen. Derzeit ist er in der Außenkommunikation für Reliant Energy in Houston, Texas, tätig, wo er und seine Frau Jodie mit ihren beiden Kindern wohnen.

Anselm Bilgri, „Gratwanderer zwischen Kirche und Welt“, geboren 1953, 1975 Eintritt in die Benediktinerabtei Sankt Bonifaz in München, Studium der Philosophie und Theologie in München, Rom, Passau, 1980 von Kardinal Joseph Ratzinger zum Priester geweiht, bis 1985 Arbeit in der Pfarrseelsorge des Klosters, 1986 bis 2004 Cellerar (Wirtschaftsleiter) der Abtei St. Bonifaz in München und Andechs, 1992 Gründer des Festivals „Orff in Andechs“, 1994 Prior und Wallfahrtsdirektor, Kloster Andechs, 2004 bis Juli 2008 Gesellschafter des Anselm Bilgri – Zentrum für Unternehmenskultur, seit Juli 2008 Vortragender, Buchautor, Ratgeber. Leseprobe. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten.

VORWORT

Es ist schon erstaunlich: Oft genug wird in der Bibel das Bild des guten Hirten verwendet. Wenn derartige Texte vorzutragen und in der Predigt auszulegen waren, sagte ich, dass wir diese Erzählungen in unsere Zeit und unsere Verhältnisse zu übertragen hätten. Es handle sich um Bilder aus einer agrarisch und nomadisch geprägten Welt, einer versunkenen Epoche, die mit unseren Problemen nur mehr schwer in Berührung zu bringen seien. Heute wären eigentlich andere Bilder nötig, um die Kunst der Lebensführung und des Umgangs mit den Menschen zu lernen.

Und da kommt Ted McBride und zeigt uns, dass es sich tatsächlich nicht nur um die Bilderwelt einer vergangenen Epoche, sondern um heute erfahrbare Dinge des täglichen Lebens handelt. Ein Lehrer nimmt seinen hoch begabten Studenten an die Hand und lehrt ihn praktisch die Kunst der Menschenführung, indem er ihn mitten in der stressigen Abschlussphase der Examina Samstag für Samstag mit auf seine Ranch zu seiner Schafherde nimmt und ihn so Schritt für Schritt mit der Kunst des Hirten vertraut macht.

Diese uralte Kunst des Führens und Leitens einer Schafherde ist ein vollkommenes Modell der Menschenführung. In den Grundsätzen, die in diesem Buch vermittelt werden, steht der Mensch im Mittelpunkt des Führungsgeschehens. Nicht die Zahlen und nicht die Maschinen. Die beiden Aspekte der Hirtentätigkeit werden auf den Umgang mit den Mitarbeitern angewandt: Fürsorge für die anvertraute Herde und Verantwortung für sie.

In der Tradition und der Kultur von Führung, der ich entstamme, der Klosterregel des Benedikt von Nursia, spielt die Identifizierung der Führungskraft, des Abtes, mit dem Bild des guten Hirten eine große Rolle: Die wichtigste Führungstugend der benediktinischen Tradition, die *discretio*, die Gabe der Unterscheidung, wird mit diesem Führungsleitbild in Verbindung gebracht; vom Abt heißt es: »er denke an die maßvolle Unterscheidung des heiligen Jakob, der sprach: >Wenn ich meine Herden unterwegs überanstrengte, werden alle an einem Tag zugrunde gehen.< Diese und andere Zeugnisse maßvoller Unterscheidung, der Mutter aller Tugenden, beherzige er. So halte er in allem Maß. Damit die Starken finden, wonach sie verlangen und die Schwachen nicht davonlaufen.« Man kann beinahe die sieben Grundsätze der Kunst des Hirten als Anwendungsbeispiele dieser geistlichen Kunst begreifen, um den Menschen, die einem anvertraut sind, gerecht zu werden. Dies dient der Zufriedenheit und dem Wohlergehen aller am Führungsgeschehen eines Unternehmens beteiligter Interessenten: Es garantiert den langfristigen, nachhaltigen Erfolg, sichert damit den Fortbestand des Unternehmens und gewährt Sicherheit für die Arbeitsplätze der Mitarbeiter.

München, 18. 3. 2005

Anselm Bilgri

DAS INTERVIEW

In meiner bescheidenen Rolle als Jungreporter kam ich gerade von der dritten Einweihungsfeier zurück, über die ich in dieser Woche berichten sollte: wie das Band durchgeschnitten, was gesagt wurde und so weiter. Da fand ich den rosa Klebezettel mit dem Aufdruck »In Ihrer Abwesenheit festgehalten« vor. Darauf stand der Name von Christina Nickel. Das vorliegende Buch kam zustande, weil sie unerwartet in der Nachrichtenabteilung des Texas Star angerufen hatte.

Ich hatte drei Wochen vorher aus dem ehrgeizigen Verlangen, meinem Herausgeber zu imponieren, telefonisch bei Frau Nickel angefragt, ob sie mir ein Interview mit Theodor McBride ermöglichen könnte. Theodor McBride war der angesehenste Firmenleiter Amerikas, aber ziemlich unzugänglich. Er hatte im Lauf der bislang siebzehn Jahre seiner »Herrschaft« als oberster Chef von General Technologies diese Firma zu einem sagenhaften Erfolg geführt.

Schleunigst wählte ich Frau Nickels Nummer, war allerdings eher auf eine Absage gefasst. Sie kam direkt zur Sache: »Mr. Pentak«, sagte sie, »Mr. McBride bat mich, Sie zurückzurufen.«

»Danke«, sagte ich mit angehaltenem Atem.

»Er ist mit dem Interview einverstanden.«

Ich war sprachlos.

Am Tag des Interviews fuhr ich schon etwas früher zum Hauptsitz der weltweiten General Technologies, um ein bisschen Gefühl für den Ort zu bekommen. Zwei Dinge spürte ich unmittelbar sehr stark. Erstens drängte sich mir regelrecht die dynamische Atmosphäre auf. Ich konnte die Energie förmlich spüren, die alle durch das Gebäude schwirrenden Angestellten ausstrahlten. Und zweitens gab sich General Technologies offensichtlich alle nur erdenkliche Mühe, das Selbstwertgefühl seiner Mitarbeiter zu stärken. Von der Lobby und dem Fitnessraum bis zur Kreditabteilung und der Mensa für die Belegschaft und sogar auf den Flachbildschirmen in den Aufzügen - überall fiel einem der Spruch in die Augen: »General Technologies: Unser größter Wettbewerbsvorteil sind unsere Mitarbeiter.«

Bei meiner Fahrt in den 40. Stock ertappte ich mich unwillkürlich beim Gedanken: Mensch, da müsste ich mitarbeiten. Was für ein tolles Gefühl muss das sein - an einem Arbeitsplatz, wo du nicht bloß ein kleines Rädchen in einer großen Maschinerie bist.

Wenige Augenblicke später stand ich im Vorzimmer von Theodor McBrides Büro und sprach mit Christina

Nickel. »Guten Tag, Mr. Pentak«, sagte sie. »Mr. McBride erwartet Sie schon. Er ist gerade noch in einer Übersee-Konferenzschaltung, aber gleich fertig.«

»Kein Problem«, erwiderte ich und nutzte die Gelegenheit zu ersten Erkundungen. »Sagen Sie, wie lange arbeiten Sie schon für Mr. McBride?«

Sie wandte sich um und antwortete lächelnd: »Vierzehn Jahre.«

»Wenn Sie schon so lange hier sind, muss Ihnen ja Ihre Arbeit bei ihm gefallen«, sagte ich.

Sie erklärte: »Mr. McBride ist der beste Mensch, für den ich je gearbeitet habe.«

»Und warum?«, hakte ich nach. In diesem Augenblick sah sie, dass McBrides Kontaktlicht auf ihrer Telefonkonsole erloschen war. »Er ist so weit. Hier hinein bitte.« Sie griff nach der Klinke von McBrides Tür und beantwortete dabei noch rasch meine Frage. »Er erwartet von uns das Beste. Wir geben es ihm, denn wir wissen: Auch er gibt uns sein Bestes.«

Die Tür flog auf, und ich befand mich von Angesicht zu Angesicht dem legendären Theodor McBride gegenüber. Verblüffenderweise sah er nicht anders aus als irgendein beliebiger Großvater. Er überraschte mich damit, dass er als Erster sprach.

»Freut mich, Sie kennen zu lernen, Mr. Pentak«, sagte er und drückte mir dabei mit beiden Händen fest die Hand. »Ich bin Ted McBride.« Plötzlich fühlte ich mich, als wäre ich neun Jahre alt und hätte wieder kurze Hosen an.

Doch nach einigen Minuten Smalltalk hatte mich der große Alte Mann völlig beruhigt. Er verfügte über ein einnehmendes Wesen und hörte sich aufmerksam alles an, was ich sagte. Schließlich stellte ich ihm die Frage, die mir fast die ganze Nacht den Schlaf geraubt hatte.

»Sagen Sie mir, ich hätte nur zu gern gewusst »^ warum ich ausgerechnet Ihnen ein Interview zugesagt habe?«, fuhr er mir ins Wort.

»Genau«, nickte ich, »und warum ausgerechnet jetzt.« »Weil Sie noch ein Grünschnabel sind und unerfahren, und folglich noch nicht von der Arroganz verdorben. Was aber den Zeitpunkt angeht, so brauchen Sie das im Augenblick nicht zu wissen. Es genügt, wenn Sie wissen, dass ich meine Gründe habe.« Er bemerkte meinen ratlosen Gesichtsausdruck und fuhr fort: »Nehmen Sie das nicht persönlich. Aber schauen Sie, ich bekomme alljährlich Hunderte von Anfragen, ob ich zu dem bereit sei, was wir jetzt heute miteinander tun. Diese Anfragen kommen alle von gewieften Wirtschaftsjournalisten der verschiedensten Medien, und die >wissen< alle Antworten immer schon im Voraus. Sie treten in den Abendsendungen auf und verkünden in der Pose von Hohepriestern ihre absolut sichere Überzeugung, wie der Markt sich entwickeln werde und warum. Das einzige Problem dabei ist, dass der eine mit absoluter Gewissheit sagt, der Markt werde anziehen, indes ein anderer mit derselben absoluten...

Download and Read Online Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung Kevin Leman, William Pentak #2MS9AI1VY3U

Lesen Sie Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak für online ebookDas Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak Kostenlose PDF d0wnl0ad, Hörbücher, Bücher zu lesen, gute Bücher zu lesen, billige Bücher, gute Bücher, Online-Bücher, Bücher online, Buchbesprechungen epub, Bücher lesen online, Bücher online zu lesen, Online-Bibliothek, greatbooks zu lesen, PDF Beste Bücher zu lesen, Top-Bücher zu lesen Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak Bücher online zu lesen.Online Das Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak ebook PDF herunterladenDas Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak DocDas Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak MobipocketDas Hirtenprinzip: Sieben Erfolgsrezepte guter Menschenführung von Kevin Leman, William Pentak EPub