

Nur wer seine dunkle Seite kennt, dessen helle Seite kann auch leuchten – und nur, wer sich seines eigenen Abgrundes bewusst ist, kann andere Menschen gut führen.

Führung hat eine helle und eine dunkle Seite, sowie jeder Mensch eine leuchtend strahlende Seite hat – und eben auch eine Schattenseite. Gerade Personen, die es im Wirtschaftsleben in hohe Positionen gebracht haben, zeichnet etwas aus: Sie sind zumeist extremer als andere. Sei es, dass sie fleißiger, ehrgeiziger, kraftvoller, rücksichtsloser, emotionaler oder kälter als andere Menschen sind. Es sind meistens nicht die in sich ruhenden, ausgeglichenen und mit dem Leben zufriedenen Menschen, die es an die Spitze von Abteilungen oder sogar Unternehmen schaffen, sondern meist sind es die Getriebenen. Diejenigen, die es der Welt beweisen wollen, die es allen zeigen wollen, was in ihnen steckt, diejenigen mit großen Träumen und fantastischen Visionen, die nicht eher ruhen, als sie das erreicht haben, was sie haben wollen. Eine hohe, wenn nicht die höchste Position in einem Unternehmen.

Liegt es an der Persönlichkeit eines Menschen, dass er auf der einen Seite unglaublich erfolgreich wird und auf der anderen Seite evtl. seine Seele verkauft, oder machen die Unternehmen Menschen zu Erfolgszombies? Wie gehen Extrempersönlichkeiten mit ihren Mitarbeitern um? Was halten sie von ganz normalen Menschen, die nur ihren Job machen wollen, um zu leben? Inwieweit sind Extrempersönlichkeiten, ohne die die Wirtschaft nicht so erfolgreich wäre, auch gute Führungskräfte und motivierende Leitbilder innerhalb einer Unternehmenskultur? Wie geht man mit solchen extremen Menschen um?

Diese Fragen wirft das essential auf und gibt Antworten und Tipps im Umgang mit extremen Chefs. Außerdem zeigt es die Stärken und Schwächen der breiten Bandbreite von Persönlichkeiten und hilft somit bei einer Passung von Stellenbeschreibungen zu Persönlichkeiten.

Die dunkle Seite der Macht: eine Typologie von Führung
Kleinhenz, S.

2016, IX, 46 S. 3 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-12318-5