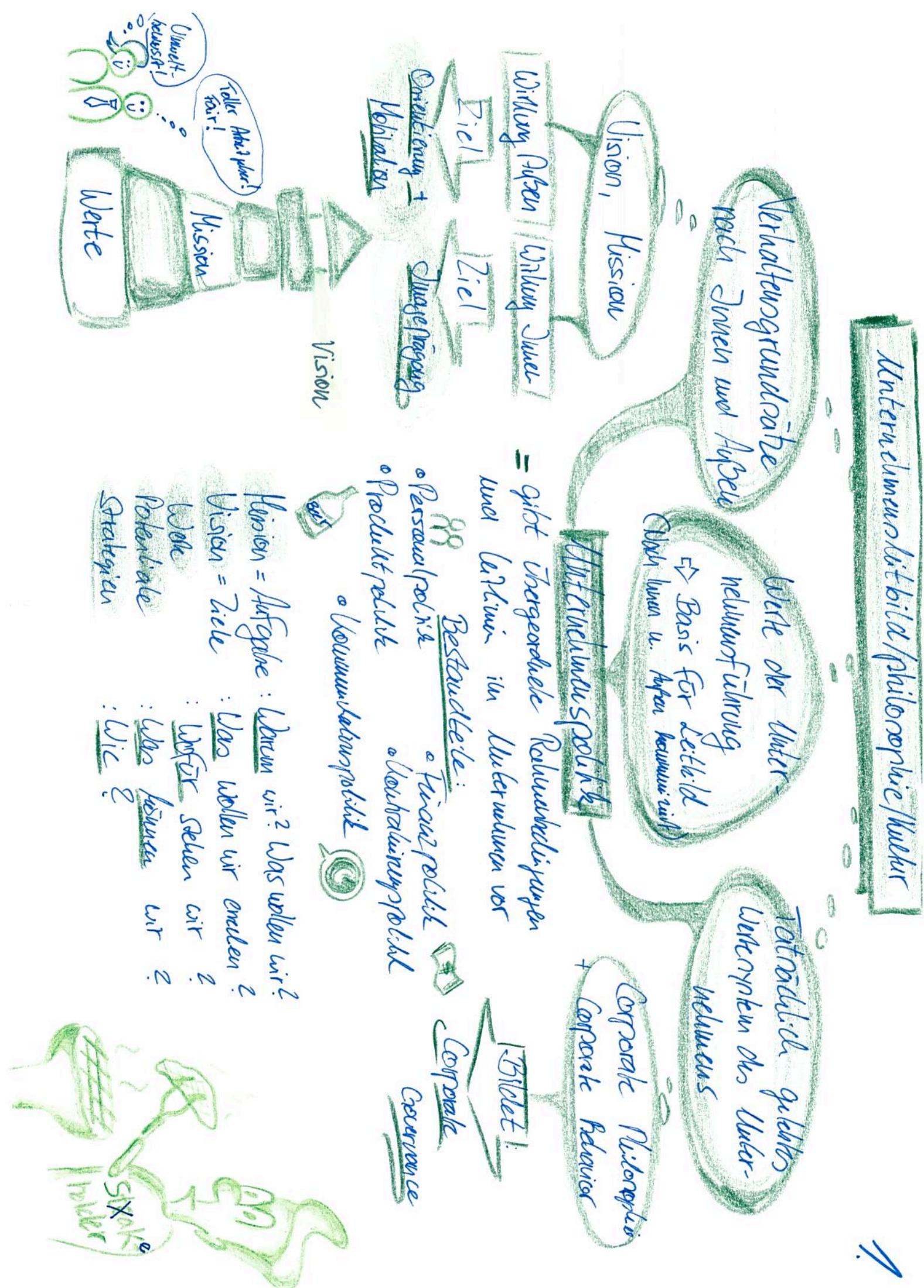


Unternehmenskulturbild/philosophie/kultur

1



Strategische Planung

Welche Bedingungen:

- o PA
- o Soziale
- o Personalstruktur
- o Kapitalanlagenstruktur
- o Rechtsform
- o Externe Bedingungen:
 - o Beziehungen
 - o Marktverhältnisse
 - o Politische, rechtliche
 - o Soziale ...

Komplexität
Distanzunterschiede
Prinzipal-Agentenprobleme



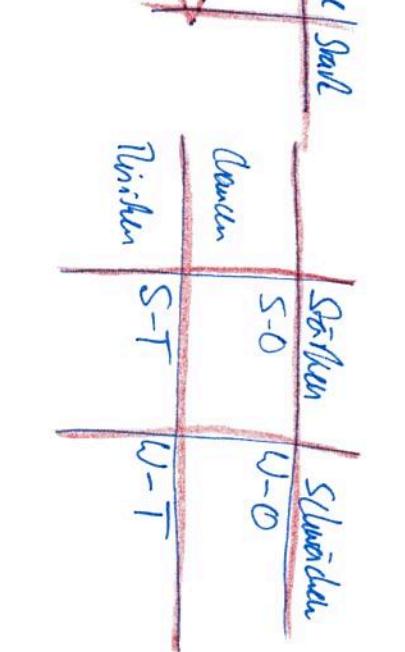
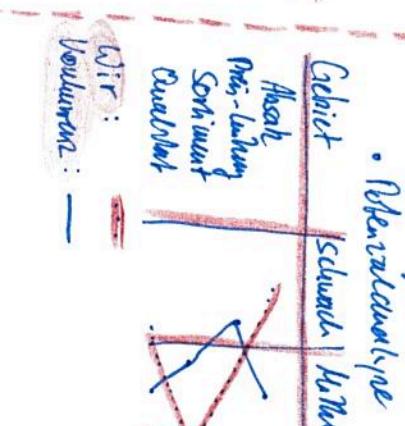
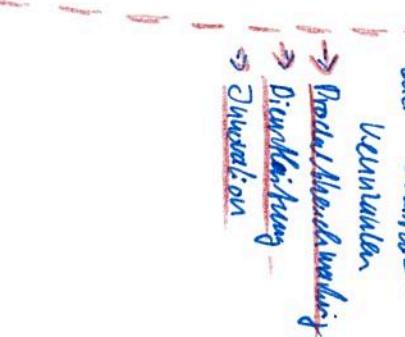
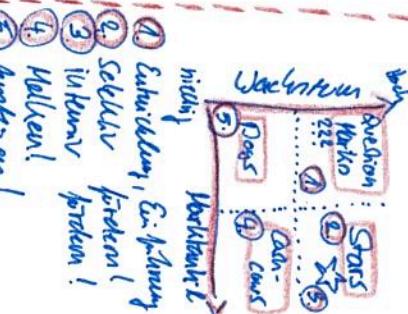
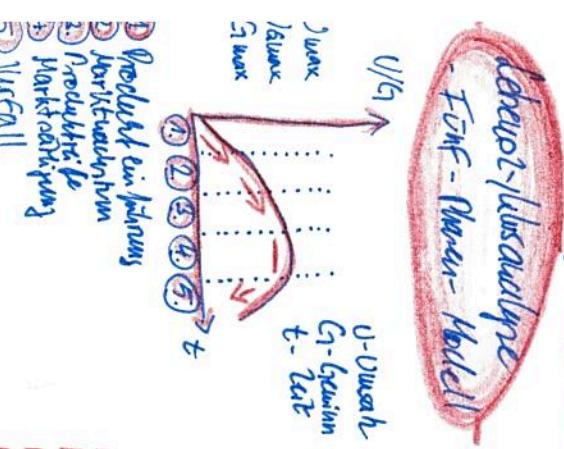
10% oder mehr Jahre



Fehler:
o Strategische Unternehmensplanung - und -führung

- o Gestaltung Aufbauorganisationen
 - Stellen, Abteilungen, Funktionsbereiche
- o Entwicklung Führungskräfte
 - Vorbildung der Aufgabenfüllung

→ Anpassung = Adaptivität problematisch



Aufbauorganisation

4. Aufbauorganisation

Warum?

- Regelung Beziehungen Abhängiger



Aufgaben:

- Bildung organisatorisches Gerüst
- Gestaltung von Stellen

Organisationsformen

Hierarchie

- Einheitliche
- Verteilung von Aufgaben
- Verknüpfen, Kündeln der Aufgaben

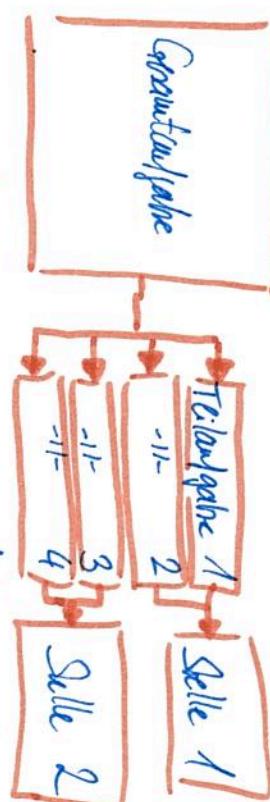
- Analyse-Synthese-Konzept**
- Zerlegung komplexer Aufgaben
- Verteilung auf Führungsträger

- Synthese = Verschmelzung Aufgabenketten**
- auf Stellen

Merkmale:

- Organigramm

- Stellenbeschreibung
- Verteilungsfähigkeit



Stellenarten

- Ausführende

- Dienstleistungstellen

- Stabstellen

- Werkstätten

- bilden Stellen

- 2. Stabsystemen

- z. Zt. voneinander aber

- auch horizontal

- Stab = Beratungsfunktion

-

- 3. Hierarchiensysteme (TAYLOR)

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

-

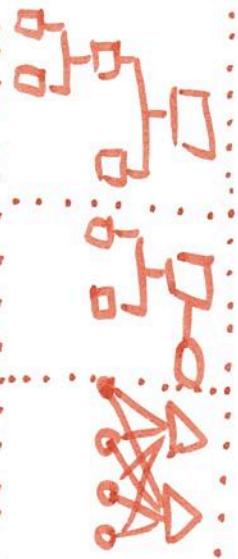
-

-

-

-

Weitere Organisationsformen



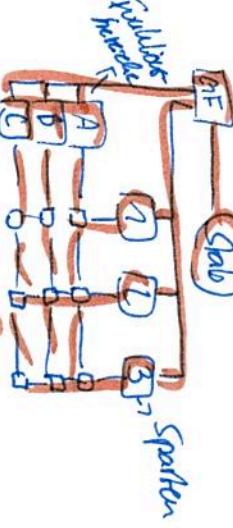
Projektorientierte Organisation

- 6. ist Projektorientiert



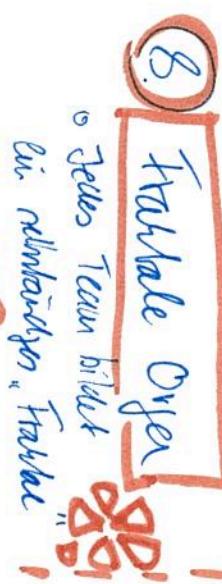
Matrixorganisation

- 7. Gitternetz (Kooperationsnetz)
- Kette projiziert umschlängelnd



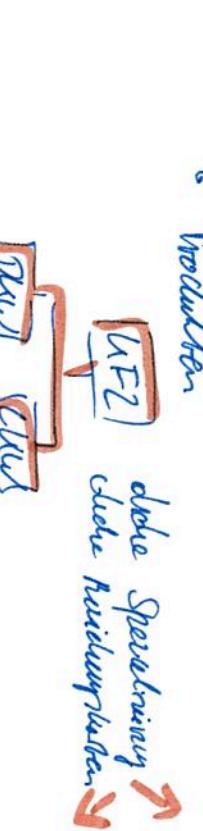
Teilprojektorganisation

- 7. Teile Spezialisierung
- kleine Betriebsgruppen, Materialketten



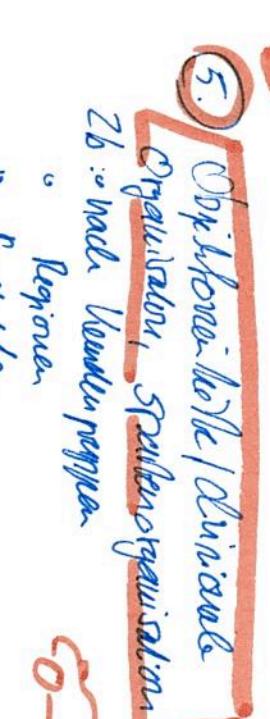
Funktions- oder Profilcenter

- 8. Center
- Kosten nicht zum Gewinn bei Forschung
- Nummernabrechnung
- hervorhebt Budget



Optimierungs-Netz / Divisielle Organisation, Spartenorganisation

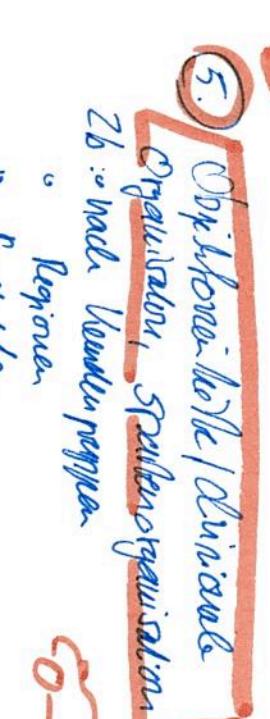
- Sellen und gelte Rechte zusammen
- ZB: nach Kunden gruppiert
- Regionen
- Produktarten



- o Soziale Ordnung nach Verantwortung
- o oder Optimal

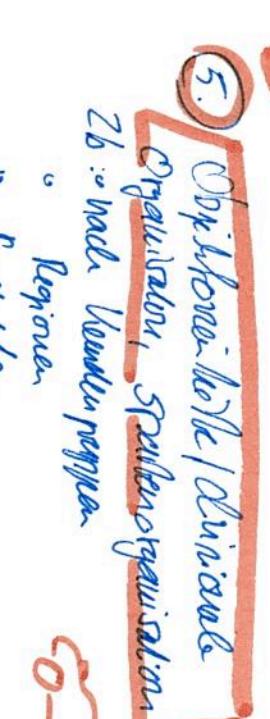
Vertikalkoordinierte Funktionsorganisation

- Sellen und gelte Rechte zusammen
- ZB: nach Kunden gruppiert



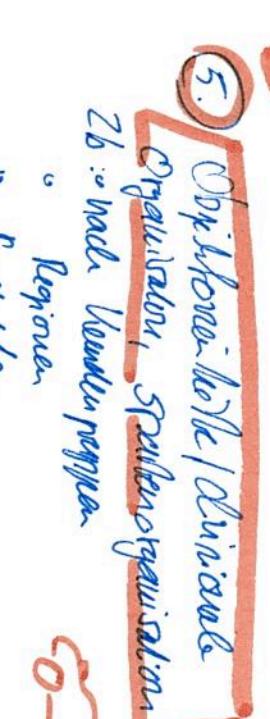
Projektkoordinierte Funktionsorganisation

- 6. ist Projektorientiert



Projektorientierte Organisation

- o Spezialisiert
- o Marktsegmentorientiert
- o Nutzt eindirekte Wissenswege



.91

- Blau -

Athebeweise- und Synthese

Kerngeschäftsprozesse:

Werkzeugpresse

- Personalwesen, Buchhaltung, Controlling ...

Organisationsformen

- Prokaryotische Zelle
 - (Schwacht Kerngräte, Mitochondrium)
 - Feste → → „Einschmelzung“
 - Vierenz →
 - Anpassung →

Welche Denkmäler:

- Weiter Denkmünzen:

 - Akademische Disziplin
 - Work Flow
 - ↳ CRU-T Auflage

Lick

- Ziele:**

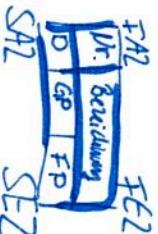
 - Durchkopplungswirkung
 - Kapitaltransfertwirkung
 - Technologiewirkung

Floss diagramme

- ## Floss diegrau

Nehmhebeleffekt

Bukleus aus: Wotan u. Freie



o heil "wur,clan...!!!

1939
Nick
Fecht
China

- Therapieformen →
 - Extremweg Express →
 - Flankierend
 - Soll-IST-Vergleich →

Analysemethoden

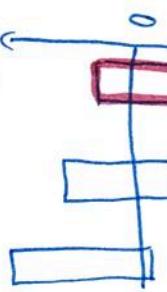
Kostenurfristkosten

- Problemanalyse

ABC-Analyse

- Klassifizierung von Werten

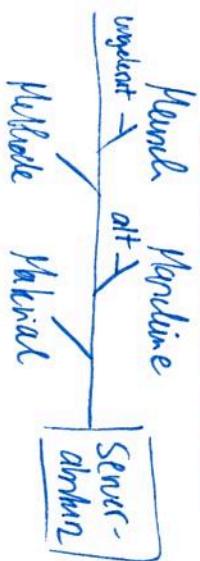
Wert A
B C



0% Pareto (optimal)

②

ISCHIAWA-Analyse



- Arbeitsplan:
Nach DIN *
- 0. Projekt vorbereiten
- 1. Objektiv definieren
- 2. ablauf planen
- 3. Objektivation ausarbeiten
- 4. Sollzustand festsetzen
- 5. Lösungsideen suchen
- 6. Ideen bewerten
- 7. Vorlage entwickeln
- 8. präzisieren
- 9. verwirklichen

"Sicherung unsak"

"Sanierung kapa."

"Qualität"



Kunde

- Balanced Scorecard
- Fragenz - Leucht - Analyse

= ausgewogene Bewertungskriterien

= Entwicklung hinzuordnen

Personen, Führung, Teams

?

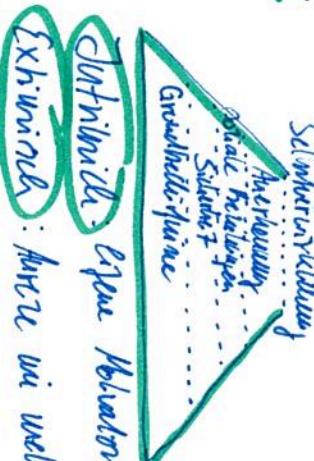
Arten der Führung

- Führen durch Zielvoraussetzung → **SMART**
- Delegierbar
- Exephore → Führen nach Ausnahmeprinzip
- Decisive Rules; führen nach Entscheidungsregeln

- Mbo - Ablauf Gespräch:**
 - Erkundungsphase**: "Guten Morgen" **Techniken:**
 - o Motivierung, klare "15 Minuten!"
 - o Verteilungsaufgabe "OK, M...!"
 - o Lösungswünsche "OK in 2 Wochen."
- 5 Handlungsschritte:**
 1. Klärungsaufgabe "Ziel + Weg"
 2. Handlungsaufgabe "Ziel + Weg"
 3. Verteilungsaufgabe "Ziel + Weg"
 4. Lösungswünsche "OK in 2 Wochen."
 5. Abschlussphase "Ziel + Weg"

Führungsstile:

- = **Führen über Motivation:** nach Maslow
- = **Passive Motivation:**



Personalbeschaffung

- o Jutzen
- o Infektion
- o Instrukteure: Stellenbeschreibungen
- o Jutauer
- o Messen

Bewerberurteil

Jutauer

Aufnahmefähigkeit

Arbeitsfähigkeit

Arbeitsleid

Arbeitszeit

Arbeitsumgebung

Arbeitsplatz

Arbeitszeit

Arbeitszeit