

Inhaltsverzeichnis

Teil A: Die verhaltenswissenschaftliche Perspektive des Managements

1	Vorbemerkungen	13
1.1	Zum Begriff »Management«	13
1.2	Historische Entwicklung des Managements	15
1.3	Zentrale Fragestellungen der Managementlehre	17
2	Grundkonzepte der Verhaltenswissenschaftenv.	19
2.1	Perspektive statt »Wahrheit«	19
2.2	Erkenntnistheoretische Grundlagen des Managementwissens	21
2.3	»Erklären« und »Verstehen«	23
2.4	Wandel naturwissenschaftlicher Weltbilder	26
2.5	»Verhalten« als Gegenstand der Verhaltenswissenschaften	27
2.6	Der Behaviorismus	28
2.7	Triebtheoretische Verhaltenskonzepte	30
2.8	Kognitive Verhaltenstheorien	32
2.9	Affektive Verhaltenstheorien	34
2.10	Ökonomische Rationalität	35
2.11	Ein integriertes Modell menschlichen Verhaltens	38
3	Logiken des Managements	41
3.1	Die normative Orientierung des Handelns	41
3.2	Vier Logiken betrieblicher Kernprozesse	43
4	Managementethik	48
4.1	Zur Notwendigkeit von Managementethik	48
4.2	Grundbegriffe der Managementethik	52
4.3	Verantwortliches Handeln	58
4.4	Handlungsfelder der Managementethik	62
4.4.1	Organisations- und Arbeitsgestaltung	63
4.4.2	Gestaltung von Vergütungssystemen	66
4.4.3	Führungsethik	70
5	Macht und Herrschaft in Organisationen	74
5.1	Zwei Ebenen der Organisationsanalyse: Leistung und Herrschaft	74
5.2	Die Begriffe »Macht« und »Herrschaft«	75
5.3	Macht in sozialen Beziehungen	77
5.4	Machtstrukturen und Mikropolitik in Organisationen	79
5.5	Gesellschaftliche Macht	82
5.6	Mechanismen der Macht	83

6	Kapitel: Kultur und Kommunikation	87
6.1	Kultur und Kommunikation: komplementäre Phänomene	87
6.2	Kultur	89
6.2.1	Der Begriff »Kultur«	89
6.2.2	Kulturwandel der Gesellschaft	91
6.2.3	Organisationskultur	95
6.3	Kommunikation	102
6.3.1	Funktionen der Kommunikation	102
6.3.2	Der Begriff »Kommunikation«	104
6.3.3	Kommunikationsmedien in der Organisation	107
6.3.4	Kommunikationsstrukturen	110
6.3.5	Zwischenmenschliche Kommunikation in Organisationen	111
7	»Organizational Behavior« als Objekt des Managements	117
7.1	Die Begriffe »Organisation« und »Organizational Behavior«	117
7.2	Taylorismus	123
7.3	Das Bürokratiekonzept der Organisation	126
7.4	Das Human-Relations-Konzept der Organisation	127
7.5	Die Organisation als soziales System	129
7.6	Die Organisation als offenes System	134
7.7	Die Organisation als komplexes System	139
7.8	Selbstorganisation des Organisationssystems (»Autopoiese«)	143
7.9	Zusammenfassung	147

Teil B: Ziele und Funktionen des Managements

8	Begrifflicher Bezugsrahmen der Managementfunktionen	151
8.1	Ziele, Zwecke, Motive	151
8.2	Die Entwicklung von Zielsystemen	154
8.3	Die funktionale Analyse	155
8.4	Wirkungskreisläufe	158
8.5	Managementfunktionen als »Querschnittsfunktionen«	163
9	Unternehmenspolitik	168
10	Strategische Planung	172
10.1	Grundprobleme und Grundbegriffe der Planung	172
10.2	Strategische und operative Planung	177
10.3	Rational-deterministische versus systemische Planung	181
11	Strategische Kontrolle	185

12	Organisation	191
12.1	Formale Organisationsstrukturen	191
12.2	Die Rollenstruktur	196
12.2.1	Die Rolle als Scharnier zwischen Struktur und Individuum	196
12.2.2	Formelle und informelle Rollenstruktur	199
12.3	Organisation selbstorganisierender Systeme	201
12.4	Der Prozess des Organisierens	202
13	Führung	205
13.1	Der Begriff »Führung«	205
13.2	Medien der Führung: Organisation, Interaktion, Kultur	207
13.3	Funktionen der Führung	209
13.3.1	Leistung und Zufriedenheit	209
13.3.2	Soziale Kontrolle	211
13.3.3	Führung als Residualfunktion	213
13.4	Theorien des Führens	217
13.4.1	Persontheorien der Führung	217
13.4.2	Führungsstiltheorien	219
13.5	Theorien des Geführtwerdens	226
13.6	Führungssysteme	234
13.6.1	Führung als System	234
13.6.2	Beispiele für Führungssysteme	235

Teil C: Neue Managementkonzepte

14	Lean Management	241
14.1	Zur Entwicklung des Lean Management	241
14.2	Systemprinzipien des Lean Management	244
14.3	Operative Prinzipien des Lean Management	249
14.3.1	Operative Prinzipien der Fertigung	249
14.3.2	Operative Prinzipien der Zulieferkette	252
14.3.3	Operative Prinzipien der Produktentwicklung und Konstruktion	255
14.3.4	Operative Prinzipien im Umgang mit Kunden	256
14.4	Mechanismen der Steuerung des Organizational Behavior im Lean Management	257
15	Die Lernende Organisation	261
15.1	Die Organisation als Wissenspotenzial	261
15.2	Organisationales Lernen	262
15.3	Management des organisationalen Lernens	265

16	Wissensmanagement	269
16.1	Zur Notwendigkeit des Wissensmanagements	269
16.2	Funktionen des Wissensmanagements	273
16.3	Der Begriff »Wissen«	275
16.4	Wissensmanagement als Geschäftsprozess	281
16.5	Zur Praxis des Wissensmanagements	287
17	Balanced Scorecard	292
17.1	Leitideen der Balanced Scorecard	292
17.2	Das Grundmodell der Balanced Scorecard	294
17.3	Die vier Perspektiven der Balanced Scorecard	297
17.3.1	Die finanzwirtschaftliche Perspektive	298
17.3.2	Die Kundenperspektive	298
17.3.3	Die interne Prozessperspektive	298
17.3.4	Die Lern- und Entwicklungsperspektive	301
17.4	Bewertung der Balanced Scorecard	304
18	Die Fraktale Fabrik	306
18.1	Der Einfluss des Wandels naturwissenschaftlicher Weltbilder auf die Organisations- und Managementtheorien	306
18.2	Der Begriff »Fraktal«	307
18.3	Das Konzept der Fraktalen Fabrik	310
18.3.1	Selbstähnlichkeit	310
18.3.2	Selbstorganisation	311
18.3.3	Dynamik und Vitalität	312
18.4	Die Fraktale Fabrik – ein integrierendes Konzept	313

Teil D: Human-Resource-Management

19	Arbeitsorganisation	317
19.1	Arbeit	317
19.1.1	Begriff der Arbeit	317
19.1.2	Die Doppelnatur der Arbeit	319
19.1.3	Arbeitsanalyse	320
19.2	Arbeitsrolle und Qualifikation	328
19.2.1	Arbeitsrolle	328
19.2.2	Qualifikation	330
19.3	Arbeitsgestaltung	332
19.3.1	Aufgaben und Stellen	332
19.3.2	Das Stellengefüge	334
19.3.3	Methoden der Arbeitsgestaltung	335
19.3.4	Der Einfluss von Technik und Produktionskonzepten auf die Arbeitsgestaltung	336

20	Personalentscheidungen	340
20.1	Zur Funktion von Personalentscheidungen	340
20.2	Personalauswahl	342
20.2.1	Perspektiven der Personalauswahl	342
20.2.2	Das Problem der Prognose	343
20.2.3	Ermittlung von Anforderungen	347
20.2.4	Analyse der Bewerber	349
20.3	Personalbeurteilung	352
20.3.1	Begriff und Funktion der Personalbeurteilung	352
20.3.2	Verfahren der Personalbeurteilung	354
21	Anreizsysteme	357
21.1	Begriff und Funktion von Anreizsystemen	357
21.2	Motivationale Grundlagen von Anreizsystemen	360
21.3	Nichtmonetäre Anreizsysteme	369
21.4	Monetäre Anreizsysteme	372
22	Personalentwicklung	378
22.1	Funktionen der Personalentwicklung	378
22.2	Der Begriff »Personalentwicklung«	380
22.3	Maßnahmen der Personalentwicklung	383
22.4	Personalentwicklung im Rahmen neuer Managementkonzepte	385
	Abbildungsverzeichnis	389
	Sachregister	xxx
	Personenregister	xxx