

„Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“

5. Wie funktioniert ein Unternehmen im Innenverhältnis?

Prof. Dr. Jörg Freiling

Lehrstuhl für Mittelstand, Existenzgründung und Entrepreneurship



„Einführung in die Betriebswirtschaftslehre“

5.2.2 Strukturorganisation II

Prof. Dr. Jörg Freiling

Lehrstuhl für Mittelstand, Existenzgründung und Entrepreneurship





Objektorientierte Organisation



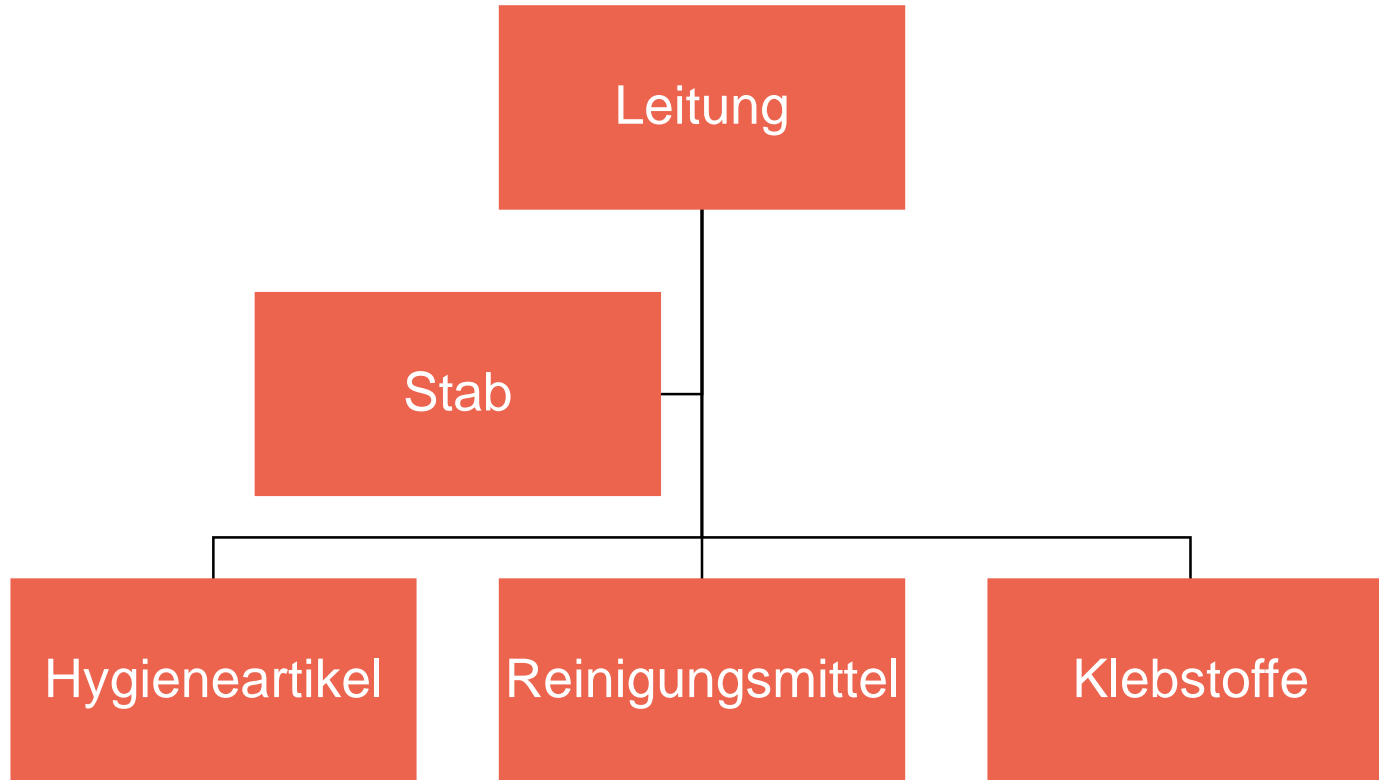
Objektorientierte Organisation

Übliche Größen der Strukturierung nach Objekten:
Entscheidungsgegenstände



Quelle: Freiling & Köhler (2014).

Produktorientierte Organisation



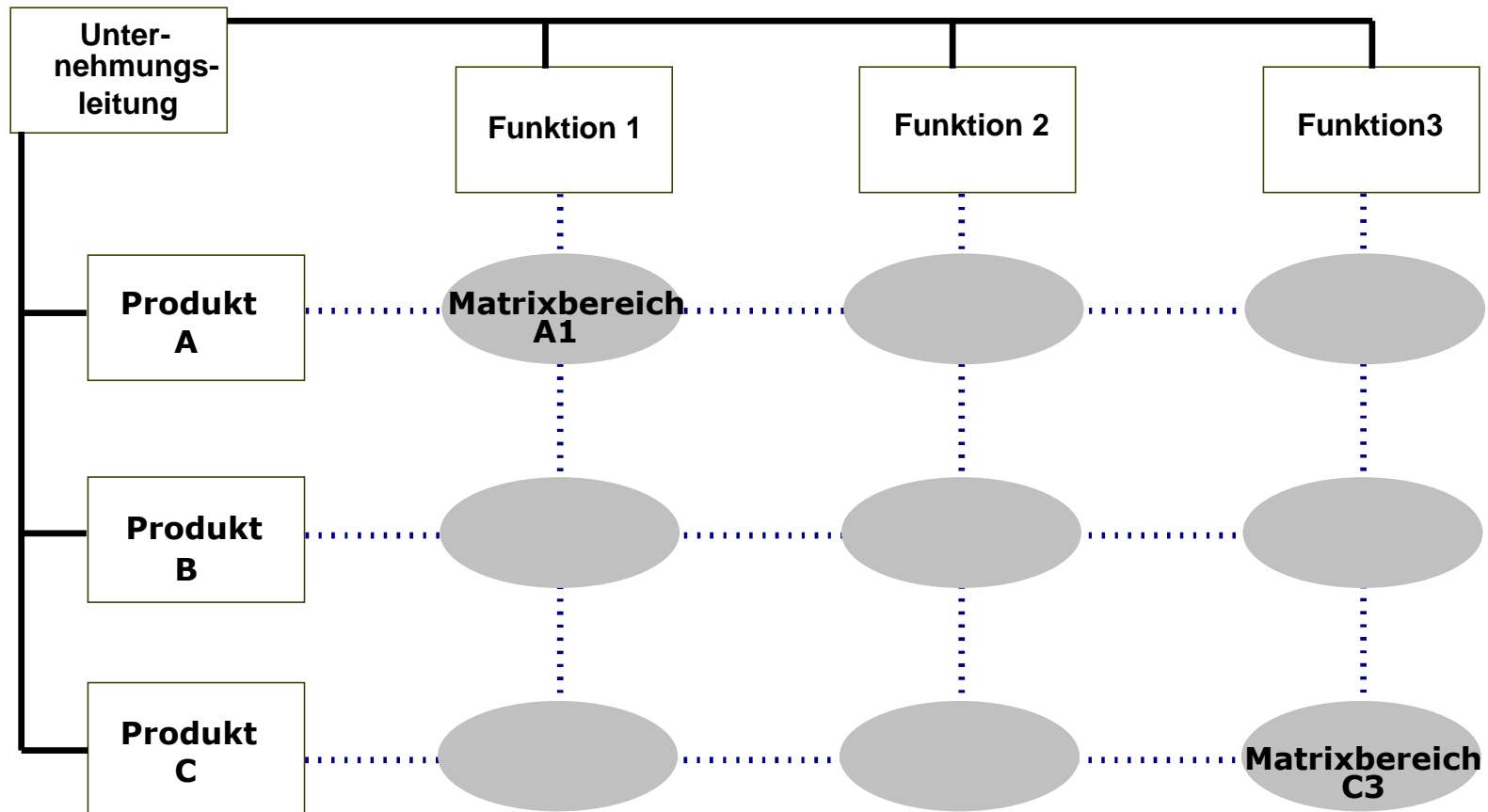
Quelle: Freiling & Köhler (2014).



Matrix- und Tensor-Organisation

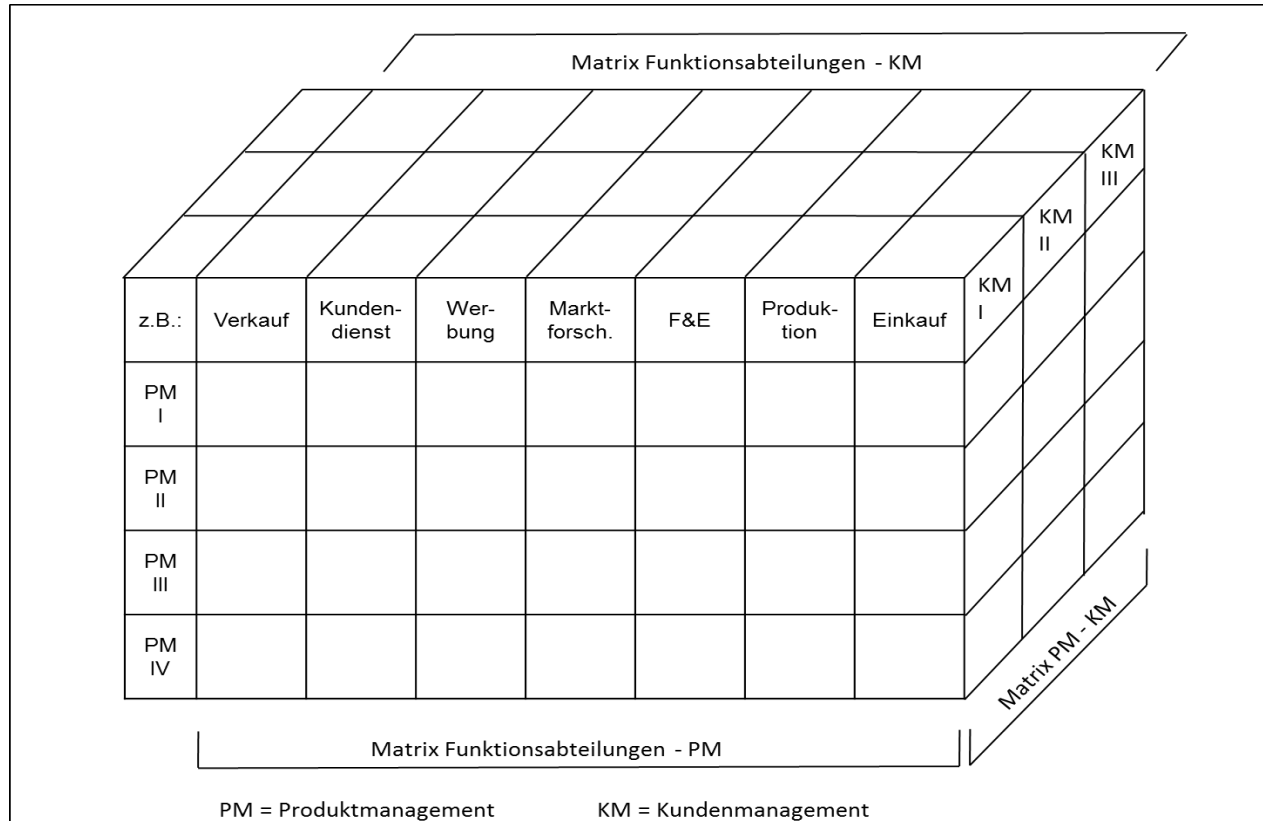


Matrixorganisation



Quelle: in Anlehnung an Freiling & Köhler (2014).

Tensor-Organisation



Quelle: Freiling & Köhler (2014)

Vor- und Nachteile der Matrix-/Tensor-Org.

Vorteile

- ganzheitliche Problemsicht durch Berücksichtigung verschiedener Standpunkte,
- intensiver Informationsaustausch durch Kontakte über Abteilungsgrenzen hinweg,
- *Sach*konflikte können durch gemeinsame Problemdiskussion zu insgesamt besser durchdachten Entscheidungen führen,
- flexible Anpassung an wechselnde Markt- und Wettbewerbserfordernisse.
- effiziente Nutzung gemeinsamer Ressourcen,
- gute Möglichkeiten zur Personalentwicklung durch Erweiterung der fachlichen Perspektive,
- Hierarchien stehen nicht im Vordergrund, was tendenziell motivationsfördernd wirkt,
- Entlastung des Top Managements

Nachteile

- problematische Kompetenzabgrenzungen,
- Versuch, sämtliche Kompetenzüberschneidungen grundsätzlich zu regeln; damit Tendenz zur Bürokratie,
- die Koordinations- und Entscheidungsprozesse können lange dauern,
- Gefahr zu vieler Kompromisse,
- hohe Konfliktdichte kann zu Machtkämpfen und damit zu persönlichen Auseinandersetzungen führen, was eher demotivierend wirkt,
- Vergrößerung des Bedarfs an Führungskräften durch die Einführung von zusätzlichen Matrixinstanzen

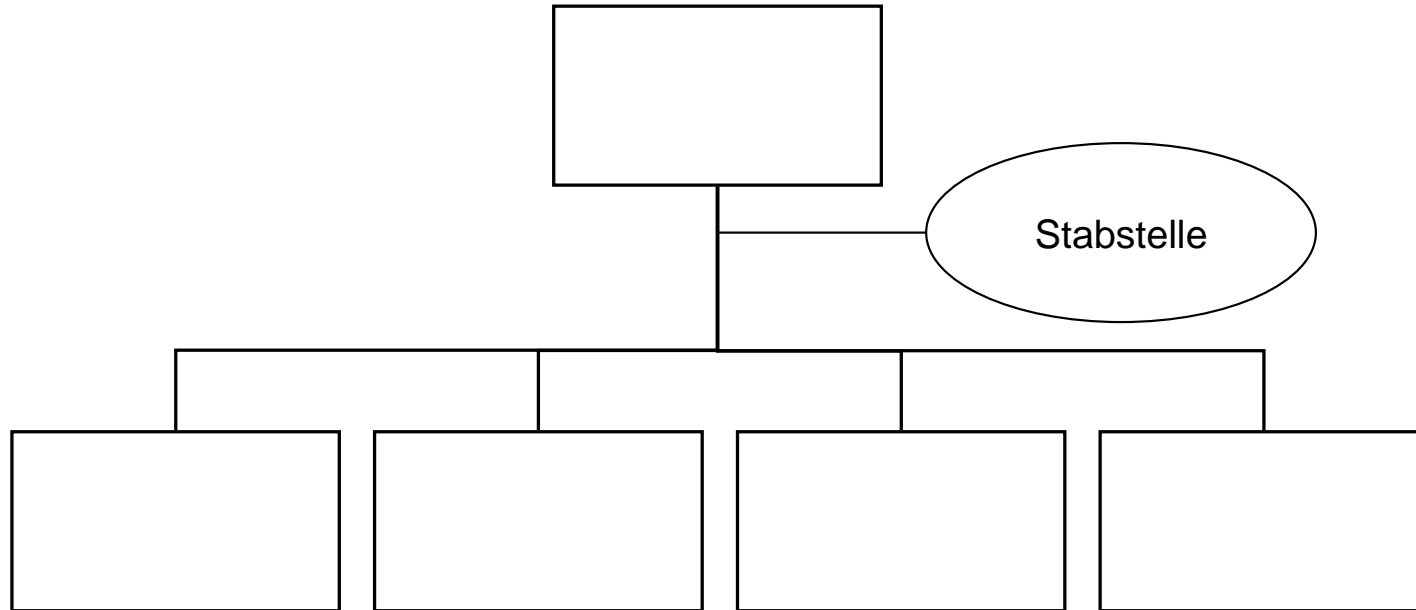
Quelle: Freiling & Köhler (2014)



Organisation und Führung



Stab-/Linien-Organisation

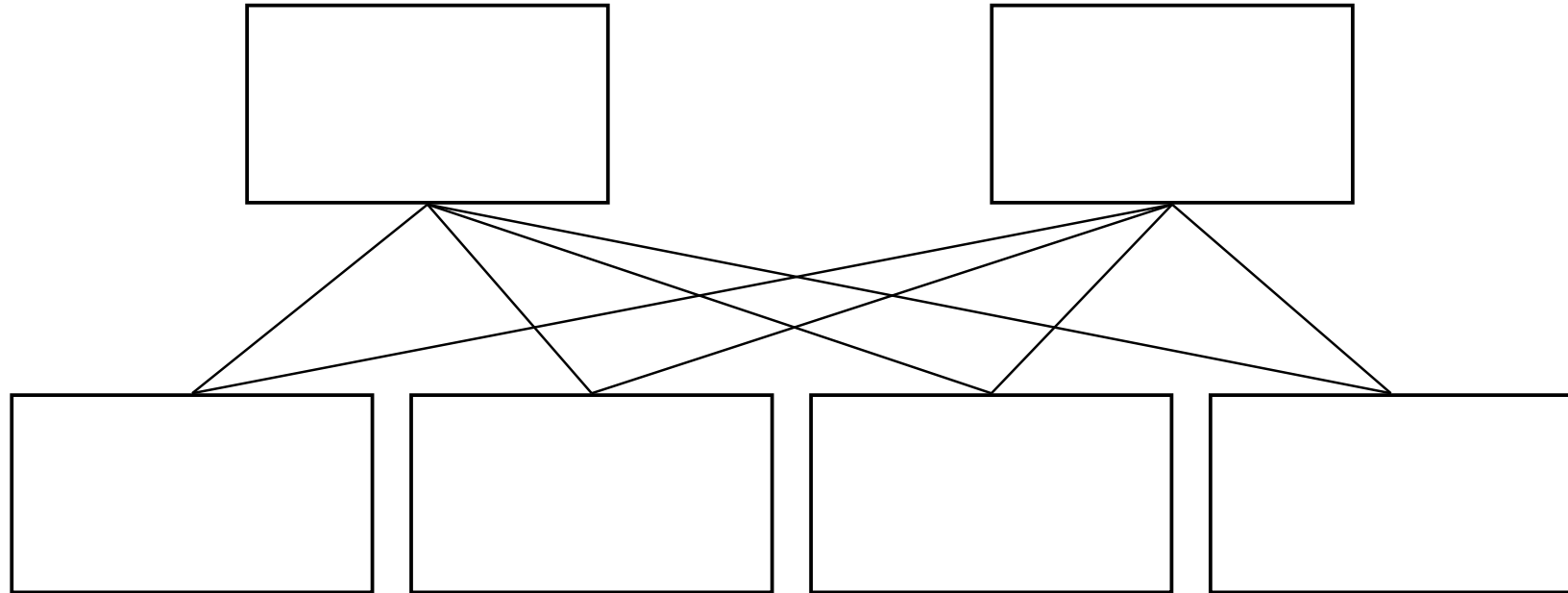


Prinzipien:

- Linie delegiert die Entscheidungsvorbereitung auf Stabsstellen
- Linie behält die Entscheidungsverantwortung
- Stab mit Unterstützungs-/Servicefunktion

Quelle: in Anlehnung an Freiling & Köhler (2014).

Mehrlinien-Organisation



Prinzipien:

- Weisungskompetenz gegenüber Organisationseinheiten auf mindestens zwei übergeordnete Stellen aufgeteilt
- Umfang der Weisungskompetenz übergeordneter Stellen ist offen

Quelle: in Anlehnung an Freiling & Köhler (2014).