

Master (M.A.)

Modul B 04: Unternehmensführung/Internationales Management

Bezeichnung der Kurseinheit: Organisationsformen in Zeiten von Diskontinuität und Globalisierung

Semester	1.
Semesterwochenstunden	2
Kontaktzeit	32
Selbststudium	28

Lehrsprache	
Vorgesehene Gruppengröße	
Leistungspunkte (ECTS)	2

Dozent/in: Jens Müller-Hansen

Kurzbeschreibung der Veranstaltung

Erstellungsdatum: 01.10.08

Gegenstand: Lerngegenstand ist es, die Studierenden in die Lage zu versetzen, die Organisation eines Unternehmens sowohl in vertikaler als auch horizontaler Sicht planen und beurteilen zu können, sowie die sich daraus ergebenden notwendigen Veränderung in der Gestaltung der sogenannten weichen Faktoren, der Human Resources notwendigen Folgemaßnahmen umsetzen zu können.

Inhalte: Anhand eines vertieften Selbststudiums soll auf einer didaktisch exemplarischen Ebene das Wissen verankert werden, welches durch die nachfolgenden Schlagworte beschrieben wird

Die aktuellen Markterfordernisse verlangen nicht nur eine ausreichende Produktivität, sondern vor allem eine sehr hohe Fähigkeit sich verändernden globalen Geldflüssen- und Wirtschaftsformen anpassen zu können. Von daher sind Flexibilität in der Produktgestaltung, Erarbeitung neuer Kernkompetenzen, Zusammenarbeit in Netzwerken und Innovationskraft durch die jeweilige Organisation der Firmen zu gewährleisten. Notwendig ist die Entwicklung dynamischer, „fließender“, d.h. selbst Flexibilität und Innovation erzeugender Organisationsformen. Komplexe dynamische Unternehmen lassen sich nicht mehr von „außen“ oder von „oben“ her steuern, sondern regeln sich selbst entsprechend den Rahmenbedingungen, die ihrer Dynamik entgegenstehen oder sie befördern können.

Es werden Erkenntnisse vermittelt, wie die menschliche Ressource in einer Auflösung (?) / Veränderung der funktionalen Hierarchien in diesem Prozess als Motor dieser Veränderungen eingesetzt werden kann. Neben den üblicherweise bilanzierten Finanzen, gesteuerten Prozessen und Materialflussebenen sind die gesteigerten Komplexitätsfaktoren wie Outsourcing, Komponentenfertigung weltweit, Intra-, Internet sowie der kulturelle Unterschied / soziopsychologische Aspekte zu erkennen und zu Lösungsansätzen zu führen.

Lernziel Lernziel ist es, Studierenden Methoden zu vermitteln, um flexible, prozess- und kundenorientierte, der Dynamik Rechnung tragende Unternehmensstrukturen zu vermitteln und dabei die Auswirkung auf das Mitarbeiterverhalten als entscheidenden Erfolgsfaktor zu erkennen.

Selbststudium mit praxisgerechter Präsentation

Bewertung	Bewertet wird eine selbständig erarbeitete Präsentation (auch Teamarbeit möglich), welche einen Entscheidungsvorschlag beinhalten muss. Leitung der anschließenden Diskussion und Verteidigung des Ergebnisses	
Inhalte:	Einführung ins Geschäftsprozessmanagement <ul style="list-style-type: none">- Klassische Reorganisationsansätze- Business Reengineering- Geschäftsprozessorganisation- Einzelne Organisationsformen / Personalgestaltung- Virtuelle Unternehmen / Personalgestaltung- Die dezentrale E-Business-Organisation / Matrixorganisation / HResources / Formale Rahmenbeding.- Lernende Organisation	
Methoden:	Fragend-entwickelnder Unterricht. Anwendung von Fallbeispielen, Präsentationen , eigene exemplarische Erfahrungen der Studierenden	Präsen-
Literatur:	Albert Martin (Hrsg.), Organizational Behaviour - Verhalten in Organisationen 2003 Frei, F., Hugentobler, M., Alioth, A., Duell, W., Ruch, L., Die kompetente Organisation. Qualifizierende Arbeitsgestaltung - die europäische Alternative, Zürich-Stuttgart, 1993 Fuchs-Kittowski, F. u. K., Einsatz von Telekooperationssystemen für kreativ-lernende Organisationen einer zukünftigen Wirtschaft, in: Referateband zum 3. Beckmannkolloquium am 04. und 05. Juni in der Hansestadt Wismar, Wismar 1999 Gaitanides, Michael, Prozeßmanagement. Konzepte, Umsetzungen und Erfahrungen des Reengineering 1994 Hammer, M., Champy, J., Business Reengineering. Die Radikalkur für das Unternehmen, Frankfurt/ New York 1994 Kessels, J., Dialektik als Instrument für die Gestaltung einer selbständig lernenden Gruppe, in: Neuere Aspekte des Sokratischen Gesprächs, Schriftenreihe der Philosophisch-Politischen Akademie, Band IV, Frankfurt am Main 1997, S. 11-46 Koschinski, K., Wandel in der Industrie durch Lean Production und Lean Management und deren Einsatz in der europäischen Industrie, in: Zink, K., J., (Hrsg.), Wettbewerbsfähigkeit durch innovative Strukturen und Konzepte, München 1994, S. 187-211 Raske, B., Aufbruch in Tradition in: Beratergruppe Neuwaldegg (Hrsg.), Intelligente Unternehmen - Herausforderung Wissensmanagement, Wien 1995, S. 89-106 Ross, R., Smith, B., Roberts, C., Kleiner, A., Schlüsselkonzepte für das Lernen in Organisationen, in: Senge, P., M., Kleiner, A., Smith, B., Roberts, C., Ross, R., Das Fieldbook zur Fünften Disziplin, Stuttgart 1997, S. 54-55	

Sauter, W., Virtuelle Netzwerke des Lern- und Wissensmanagements - Lösungskonzepte für klein- und mittelständische Unternehmen, in: Deutsches Industrial-Engineering-Jahrbuch 1998 (REFA)

Senge, P., M., Kleiner, A., Smith, B., Roberts, C., Ross, R., Das Fieldbook zur Fünften Disziplin, Stuttgart 1997

Warnecke, H.-J., Die Fraktale Fabrik. Revolution der Unternehmenskultur, Reinbeck 1996

Willke, H., Das intelligente Unternehmen - Wissensmanagement der Organisation, in: Beratergruppe Neuwaldegg (Hrsg.), Intelligente Unternehmen - Herausforderung Wissensmanagement, Wien 1995, S. 49-69

Womack, P., J., Jones, D., T., Roos, D., Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Konsequenzen aus der weltweiten Studie aus dem Massachusetts Institute of Technology, Frankfurt/ New York 1994

Zink, K., J., TQM als integratives Managementkonzept, München-Wien, 1995

Handbuch der Personalpraxis Luchterhand, 11. Auflage

Martin Grötzinger, Balanced Scorecard im Human Resources Management, Luchterhand 2001

Frey, Helmut, Personalkostenmanagement 7 Wege zur Produktivitätssteigerung, Beck Verlag

Erfolgsfaktor Kennzahlen, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Wirtschaftsverlag Bachem Köln 200