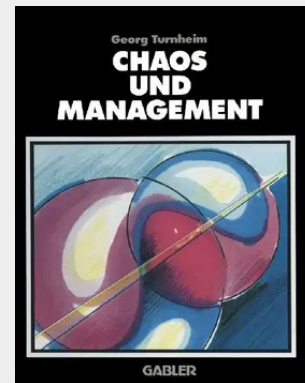


Chaos und Management

Wichtig für die Unternehmensführung ist, zwischen Organisation und Struktur zu unterscheiden. Unter Organisation eines Systems werden die konstitutiven Beziehungen verstanden, die dieses System definieren. Eine Organisation wird nach ihrem Grad der Lebensfähigkeit charakterisiert, da Organisationen stets mit Lebewesen in Beziehung stehen. So hat tote Materie keine Organisation, aber eine Struktur. Aus diesem Verständnis resultiert auch die Erkenntnis, daß die Erhaltung der Organisation für ein System lebenswichtig ist. Organisationsänderungen sind Identitätsänderungen. Um es zu verdeutlichen: Schädigungen (ungewollte Veränderungen) im Klein- oder Großhirn führen zu Identitätsveränderungen des Gesamtsystems "Mensch". Veränderungen in der Unternehmensorganisation sind analog stets Identitätsänderungen, wie sie z. B. durch die Privatisierung des deutschen Mischkonzerns VIAG bzw. des österreichischen Ölkonzerns ÖMV AG oder die Fusion von Brown Boveri und ASEA AB zum Konzern ABB stattgefunden haben. Die Struktur eines Systems stellt dagegen die tatsächlichen inneren Beziehungen im System dar. Somit sind Strukturänderungen im wesentlichen Aufgabenänderungen für einzelne oder mehrere Systemelemente, sodaß Änderungen in der Struktur, zum Unterschied zu Organisationsänderungen, für die Erhaltung des Systems im Sinne seiner Lebensfähigkeit nicht identitätsverändernd sind. Strukturänderungen sind Umfeldanpassungen für die Systemerhaltung.

Wichtig für die Unternehmensführung ist, zwischen Organisation und Struktur zu unterscheiden. Unter Organisation eines Systems werden die konstitutiven Beziehungen verstanden, die dieses System definieren. Eine Organisation wird nach ihrem Grad der Lebensfähigkeit charakterisiert, da Organisationen stets mit Lebewesen in Beziehung stehen. So hat tote Materie keine Organisation, aber eine Struktur. Aus diesem Verständnis resultiert auch die Erkenntnis, daß die Erhaltung der Organisation für ein System lebenswichtig ist. Organisationsänderungen sind Identitätsänderungen. Um es zu verdeutlichen: Schädigungen (ungewollte Veränderungen) im Klein- oder Großhirn führen zu Identitätsveränderungen des Gesamtsystems "Mensch". Veränderungen in der Unternehmensorganisation sind analog stets Identitätsänderungen, wie sie z. B. durch die Privatisierung des deutschen Mischkonzerns VIAG bzw. des österreichischen Ölkonzerns ÖMV AG oder die Fusion von Brown Boveri und ASEA AB zum Konzern ABB stattgefunden haben. Die Struktur eines Systems stellt dagegen die tatsächlichen inneren Beziehungen im System dar. Somit sind Strukturänderungen im wesentlichen Aufgabenänderungen für einzelne oder mehrere Systemelemente, sodaß Änderungen in der Struktur, zum Unterschied zu Organisationsänderungen, für die Erhaltung des Systems im Sinne seiner Lebensfähigkeit nicht identitätsverändernd sind. Strukturänderungen sind Umfeldanpassungen für die Systemerhaltung.



54,99 €

51,39 € (zzgl. MwSt.)

Lieferfrist: bis zu 10 Tage

Artikelnummer: 9783322931207

Medium: Buch

ISBN: 978-3-322-93120-7

Verlag: Gabler Verlag

Erscheinungstermin: 01.06.2012

Sprache(n): Deutsch

Auflage: 1. Auflage 2012

Produktform: Kartoniert

Gewicht: 636 g

Seiten: 336

Format (B x H): 191 x 235 mm

