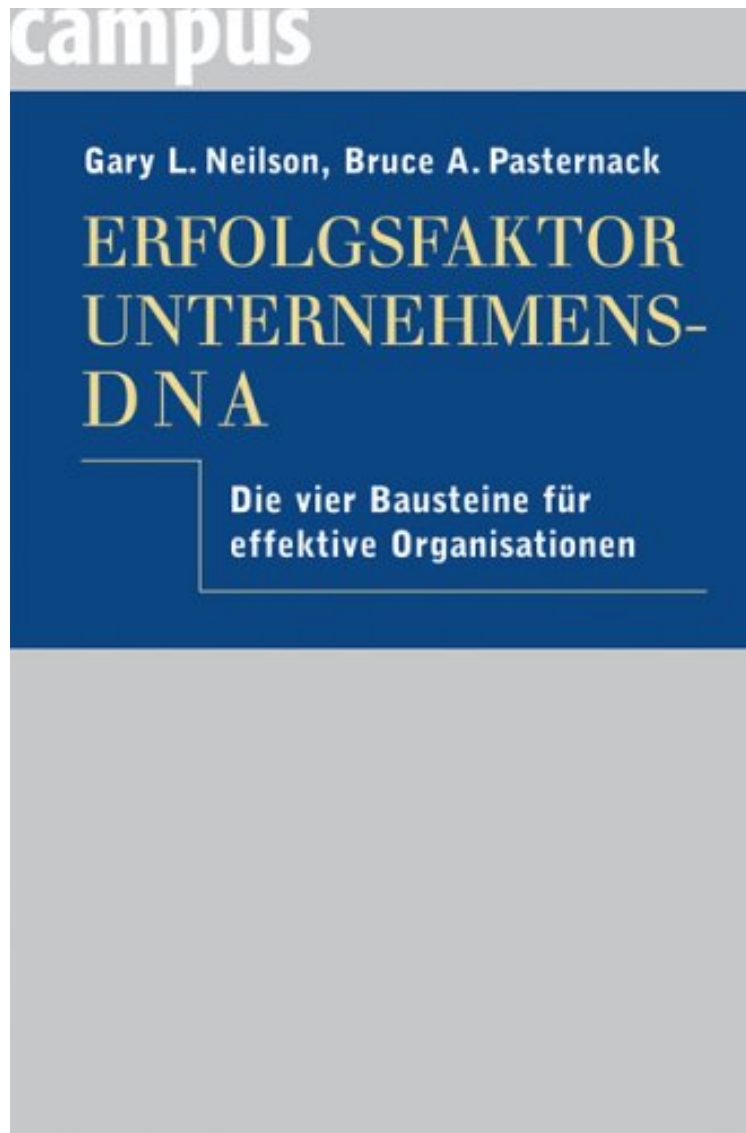


(Read free ebook) Erfolgsfaktor Unternehmens-DNA: Die vier Bausteine für effektive Organisationen

Erfolgsfaktor Unternehmens-DNA: Die vier Bausteine für effektive Organisationen

Von Gary L. Neilson, Bruce A. Pasternack
ePub | *DOC | audiobook | ebooks | Download PDF



 Download

 Read Online

Produktinformation -Verkaufsrang: #1509646 in BcherVerffentlicht am: 2006-08-14Einband: Gebundene Ausgabe295 Seiten | File size: 73.Mb

Von Gary L. Neilson, Bruce A. Pasternack : Erfolgsfaktor Unternehmens-DNA: Die vier Bausteine für effektive Organisationen before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Erfolgsfaktor Unternehmens-DNA: Die vier Bausteine für effektive Organisationen:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen1 von 1 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Gutes Buch zur OrganisationsentwicklungVon Rolf Dobelli45 000 analysierte Unternehmensprofile und eine Erkenntnis:

Auch Unternehmen verfügen über eine DNA, ein genetisches Erbgut. Je nach Ausprägung der einzelnen DNA-Bausteine unterscheiden die beiden Autoren Neilson und Pasternack in ihrem Buch sieben Organisationstypen. Sie beschreiben diese Typen detailliert und geben an, mit welchen Maßnahmen die kranken Organisationen darunter geheilt werden können. Dem Leser wird dieser neue Ansatz in flotter Sprache und mit einer Fülle von praxisnahen Fallbeispielen nahegebracht. Dabei machen die Autoren Lust, gleich die Rollen hochzukrempeln und Doktor fürs kranke Unternehmen zu spielen. Wir empfehlen diese kurzweilige Lektüre allen Entscheidungsträgern in Unternehmen, allen Unternehmensberatern und Mitarbeitern, die wissen wollen, an welcher Krankheit ihr Unternehmen leidet - und welche Medizin dagegen hilft.

Kurzbeschreibung In einer umfassenden Studie haben Neilson und Pasternack über 45000 Unternehmensprofile untersucht. Sie entdecken das Prinzip der Organisations-DNA und analysieren die Stärken und Schwächen der verschiedenen Unternehmenstypen. Dabei wird deutlich: Dauerhaft erfolgreich ist der Typus der flexiblen Organisation. Die Autoren zeigen den Weg dorthin. **Der Autor und weitere Mitwirkende** Gary L. Neilson ist Senior Vice President bei Booz Allen Hamilton und Mitentwickler der "Organizational DNA". Bruce A. Pasternack ist ebenfalls Senior Vice President bei Booz Allen Hamilton und einer der Gründungsväter des Strategic Leadership Center der Beratungsfirma. **Leseprobe.** Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten. **Die sieben Organisationstypen** Je nachdem, wie die vier Elemente der DNA ausgeprägt sind und zusammenwirken, lassen sich die meisten Unternehmen einem der folgenden Typen zuordnen. Bei vier Kategorien handelt es sich um ungesunde Organisationen, bei den anderen drei Kategorien um gesunde. **2 Die passiv-aggressive Organisation** "Alle sind sich einig, aber nichts ändert sich." In dieser Organisation sieht an der Oberfläche alles glatt aus, doch darunter brodelt es. Hier beschließt man problemlos große Veränderungen, aber es erweist sich dann als praktisch unmöglich, sie auch umzusetzen. Ein tief verwurzelter, geradezu subversiver Widerstand aus den operativen Bereichen bringt neue Initiativen regelmäßig zu Fall, weil die Linienmitarbeiter auf dem Standpunkt stehen: "Auch das wird vorbeigehen." Das Topmanagement wiederum schüttelt den Kopf über diese Gleichgültigkeit und klagt, dass es genauso gut "Pudding an die Wand nageln" könnte. **Die unkoordinierte Organisation** "Lässt tausend Blumen blühen." Sie ist ein Magnet für Mitarbeiter mit Intellekt und Initiative. Sie lockt kluge, unternehmerisch denkende Menschen an, die aber leider selten zur gleichen Zeit in die gleiche Richtung gehen. Sie setzt ihnen kaum Grenzen, sodass sie ihre Ideen ungehindert ausprobieren können. Aber ohne eine starke Führung und ein solides Fundament gemeinsamer Werte verpuffen diese Initiativen bedauerlicherweise genauso schnell, wie sie entstanden sind. Das Ergebnis ist ein konzeptloses Unternehmen, das ständig Gefahr läuft, außer Kontrolle zu geraten. **Die komplexe Organisation** "Die guten alten Zeiten sind vorbei." Diese Organisation platzt förmlich aus allen Nähten. Sie hat eine starke Expansion erlebt und ist dabei aus ihrem ursprünglichen Geschäftsmodell "herausgewachsen". Da sich die Macht an der Spitze konzentriert, reagiert die komplexe Firma oft zu langsam auf Marktentwicklungen und muss feststellen, dass sie sich oft selbst im Weg steht. Wenn Sie auf den mittleren Ebenen eines solchen Unternehmens arbeiten, erkennen Sie vielleicht neue Geschäftschancen oder Veränderungsmöglichkeiten. Aber es ist einfach zu mühsam, diese Ideen den Verantwortlichen ganz oben zu Gehör zu bringen. Das Verhältnis des Top-down-Prinzips ist hier einfach zu tief verwurzelt. **Die berverwaltete Organisation** "Wir kommen von der Zentrale und möchten Ihnen helfen." Mit ihren unzähligen Führungsschichten ist diese Organisation ein Paradebeispiel für die Gefahren der Selbstblockade. Die Manager sehen den Wald vor lauter Blumen nicht und verbringen ihre Zeit damit, die Arbeit ihrer Mitarbeiter penibel zu kontrollieren, anstatt Ausschau nach neuen Chancen oder Gefahren zu halten. Die berverwaltete Firma ist häufig sehr bürokratisch und ihre Angestellten sollten sich auf politische Winkelzüge verstehen, wenn sie nicht untergehen wollen. **Eigenständig arbeitende und ergebnisorientierte Mitarbeiter** erleben hier zwangsläufig Enttäuschungen. **Die Just-in-Time-Organisation** "Gerade noch einmal geschafft!" Obwohl sich Unternehmen dieses Typs nicht immer gezielt auf Veränderungen vorbereiten, können sie notfalls "stante pede" reagieren, ohne das langfristige Ziel aus den Augen zu verlieren. In Just-in-Time-Organisationen herrscht die Einstellung vor, dass alles machbar ist. Dieses positive Denken setzt das kreative Potenzial der Mitarbeiter frei und führt häufig zu großen Durchbrüchen. Andererseits besteht auch die Gefahr, dass die Besten schnell "verheizt" werden. Da es keine einheitlichen, vorgeschriebenen Strukturen und Prozesse gibt, sind die Erfolge letztlich eine Reihe isolierter Ereignisse. Sie gehen nicht auf zuverlässige Prozesse zurück, aus denen Wettbewerbsvorteile geschöpft werden können. Deshalb sind solche Unternehmen immer mit dem Kampf beschäftigt, gesund zu bleiben. **Die hierarchische Organisation** "Marschieren in Formation." In dieser Organisation kennt jeder seine Aufgaben und führt sie zuverlässig aus. Die großen Strategien werden ohne Reibungsverluste und konsistent umgesetzt. Hierarchische Unternehmen folgen einem strengen Führungsmodell, das es ermöglicht, eine große Anzahl ähnlicher Vorgänge effizient auszuführen. Sie können - auch wiederholt - brillante Strategien entwickeln und umsetzen, weil die Mitarbeiter jedes Szenarium aus dem Handbuch im Schlaf beherrschen. Andererseits zeigen sie Schwächen, wenn unvorhergesehene Entwicklungen eintreten. **Die flexible Organisation** "Besser geht es nicht." Die flexible Organisation flüchtet vor Ehrfurcht und Neid ein, weil ihr alles zuzufügen scheint: Gewinne,

Talente, Respekt. Sie scheint für Groes bestimmt zu sein und strahlt Siegesgewissheit aus. Flexible Unternehmen schauen optimistisch nach vorne. Es ist ein Vergnügen, für sie zu arbeiten oder mit ihnen Geschäfte zu machen. Sie ziehen besonders Mitarbeiter mit einem starken Teamgeist an. Natürlich geraten sie - wie alle Firmen - hin und wieder ins Stolpern, aber sie fangen sich sofort wieder und lernen aus ihren Fehlern und Erfahrungen. Weil eine flexible Organisation nie zur Selbstgefälligkeit neigt, sondern den Horizont ständig nach neuen Gefahren oder Chancen absucht, repräsentiert sie den gesündesten der sieben Organisationstypen.