

# Einführung

Mit dieser Arbeit wird ein theoretisch fundiertes und praktikables Konzept einer prozessorientierten Umgestaltung von der traditionellen Taylor'schen arbeitsteiligen Organisation und Unternehmensführung zu einer dynamischen, den Anforderungen der Informationsgesellschaft gerecht werdenden Unternehmensarchitektur vorgestellt werden.

Die Arbeit greift die wissenschaftliche Diskussion über organisatorische Veränderungen einerseits und die Entwicklung des Humanpotentials andererseits auf. Trotz einer Vielzahl von Veröffentlichungen in beiden Gebieten fehlen theoretisch fundierte und praxisgerecht realisierbare Verbindungen.

Ziel dieser Arbeit ist es, dieses Defizit auszugleichen. Sie bietet zur Darstellung der Rolle des Personalmanagements in Unternehmensentwicklungsprozessen eine Integration und Weiterentwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse aus mehreren Disziplinen: über die Systemtheorie, die Organisationslehre und das Personalwesen bis hin zur Unternehmensführung.

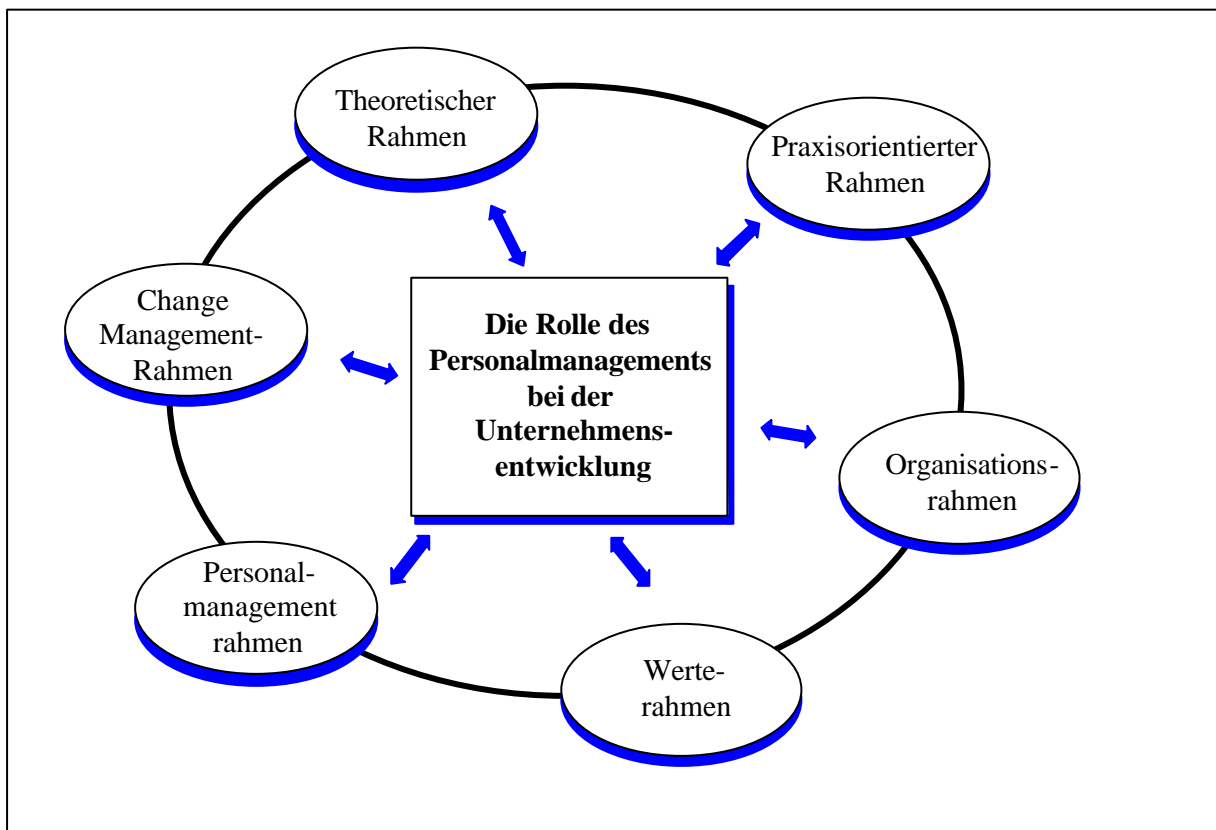


Abbildung 1: Die Rahmen der Unternehmensentwicklung

In Teil I wird der *theoretische Rahmen* der Arbeit beschrieben, beginnend mit der Konkretisierung von Thema und Zielsetzung. Bevor auf die wichtigsten Begrifflichkeiten eingegangen wird, steht die wissenschaftliche Einordnung der Arbeit zur Diskussion.

Erkenntnisse der Systemtheorie bilden den Übergang zum Teil II, dem *praxisorientierten Rahmen* der Arbeit mit der Analyse von Bezugsgruppenansatz, Lebenszykluskonzept und Dynamik-Prinzip. In Teil II bildet der Themenbezug zum Produktionsfaktor Wissen und Innovation einen Schwerpunkt.

Teil III, der *organisatorische Rahmen*, befasst sich insbesondere mit Ansätzen der Organisationstheorie, bevor die Alternativen der Organisationsgestaltung behandelt werden. Komplexitätsausprägungen heutiger Organisationen werden beschrieben und hinterfragt. Darüber hinaus werden realisierbare Wege aus dem Taylorismus aufgezeigt.

Für ein erfolgreiches Vorgehen ist das Eingehen auf Wert- und Werteorientierung mit Blick auf Unternehmenskultur und Fehlermanagement von großer Wichtigkeit. Teil IV, der *Werterahmen*, stellt den Menschen in den Mittelpunkt von Qualitätsmanagement und 'Wert der Arbeit'.

Eine Vertiefung der Betrachtung des Menschen im Wandel erfährt die Arbeit in Teil V, der Diskussion des *Personalmanagementrahmens*. Ausgehend vom Mitarbeiter im Personalwesen als Managementpartner und einem kurzen Rückblick auf die Entwicklung des Personalmanagements, werden die Erwartungen an ein erfolgreiches Personalmanagement im dynamischen Unternehmen artikuliert. Der Systemarchitekt - die dynamische Führungskraft, die es versteht integrativ zu führen, ist Promotor der Prozessgestaltung im organisatorischen Wandel.

Der *Change Management-Rahmen*, unter besonderer Berücksichtigung von Organisations- und Wissensrevolution, ist Inhalt von Teil VI, dem finalen Teil der Arbeit. Diskutiert werden die Fragen: Was bewirkt Veränderung im menschlichen Verhalten? Wie realisiert der Mensch Veränderung? Und, welche Evolutionspotentiale bieten sich an, Veränderungsprozesse zu initiieren und zu stützen? Über den Weg dynamischer Zielvereinbarungsmethoden erfolgreichen Handelns im Projektmanagement sowie der Umsetzung gelungener Gestaltungskonzepte wird die Realisierung der Selbst-Lern-Organisation beschrieben.

Den Abschluss der Arbeit bildet die Zusammenfassung der gewonnenen Erkenntnisse mit einem Ausblick auf weiteren Forschungsbedarf einerseits und zu ziehende Konsequenzen bei der Konzeptrealisierung andererseits.

Bremen, im Februar 2000

Klaus Jürgen Heimbrock