

ITP 2

Herzlich Willkommen!

Aufbauorganisation

**Ein Unternehmen ist eine
Organisation
Organisation**

- 1) Ist eine Gemeinschaft, in der sich gemeinsame Ziele mit individuellen Beiträgen erreichen lassen.**
 - 2) Ist auf Dauer ausgelegt.**
- = AUFBAUORGANISATION**

Aufbauorganisation

Ein Unternehmen hat eine Organisation Organisation

1) Unter Organisation versteht man die Gesamtheit aller generellen Regelung zur Gestaltung von Strukturen und Abläufen.

= ABLAUFORGANISATION

Aufbauorganisation

Organisationsformen

1) Prinzipien der Stellenbildung

- Nach dem Verrichtungsprinzip
- Nach dem Objekt
- Nach Regionen
- Nach Unternehmensstandorten
- Nach Absatzmärkten
- Kombination verschiedener Kriterien

Aufbauorganisation

2) Leitungssysteme

- **Einliniensysteme**
- **Mehrliniensysteme**

3) Aufteilung der Entscheidungskompetenzen

- **Zentralisation**
- **Dezentralisation (Delegation)**

Aufbauorganisation

Abbildung der inneren Ordnung eines Unternehmens mittels

ORGANIGRAMM

- 1) Hierarchische Ordnung im Unternehmen
- 2) Art und Umfang der Arbeitsteilung
- 3) Art der Koordination bzw. Kommunikation

Aufbauorganisation

Elemente der Aufbauorganisation

-) Stelle
-) Abteilung
-) Führungsebenen

Aufbauorganisation - Stelle

STELLE

-) ist die kleinste organisatorische Einheit einer Betriebsorganisation

-) umfasst:

Teilaufgaben, die zum Arbeitsbereich einer Person gehören

Aufbauorganisation - Stelle

STELLE

- Was zu tun ist
(Aufgaben,
Zuständigkeiten)
- Wofür
verantwortlich
- Wer unterstellt
bzw. vorgesetzt ist
(Hierarchie)
- Was darf man tun
(Kompetenzen)

Aufbauorganisation - Stelle

3 Arten von Stellen

-) Ausführungsstellen
-) Leitungsstellen (Instanzen)
-) Stabsstellen

Aufbauorganisation - Stelle

Ausführungsstellen

-) Führen Teilaufgaben durch
-) Keine Leitungsfunktion

Bsp: Produktionsmitarbeiter,
Sekretariatspersonal,
Verkaufspersonal, Sachbearbeiter

Aufbauorganisation - Stelle

Leitungsstellen (Instanzen)

haben Abweisungs-, Entscheidungs- und Kontrollbefugnis gegenüber untergeordneten Stellen

Bsp: Vorarbeiter, Meister,
Gruppenleiter, Abteilungsleiter

Aufbauorganisation - Stelle

Stabsstellen

- unterstützen Leitungsstellen, denen sie zugeordnet sind
- sammeln Informationen
erarbeiten Berichte
- Kontrollfunktionen
- Keine Entscheidungsfähigkeit

Bsp: Assistenz der Geschäftsführung,
Pressestelle

Aufbauorganisation - Stelle

STELLENBESCHREIBUNG

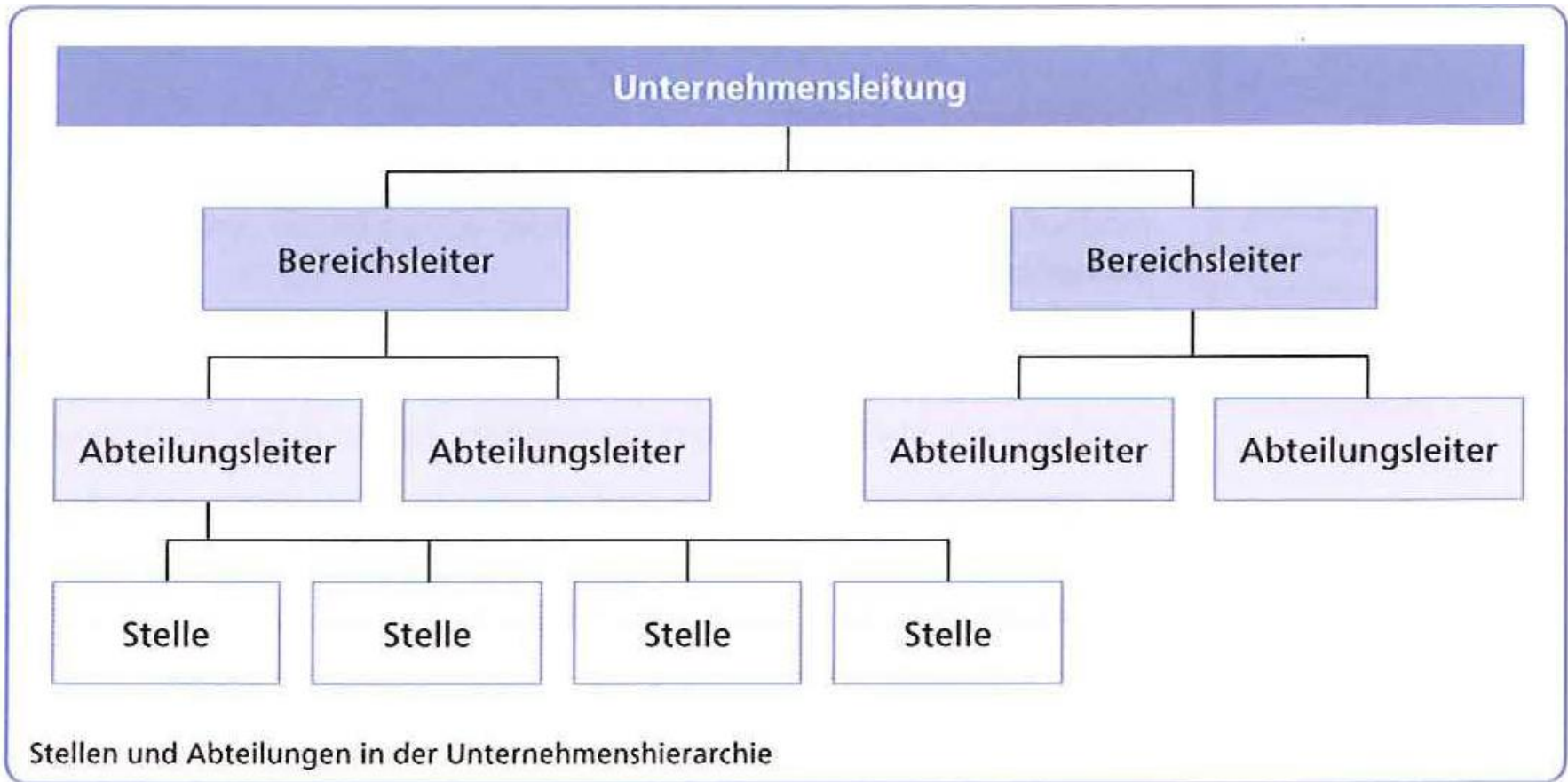
- Stellenbezeichnung
- Rang/Position
- Vorgesetzter
- Stellvertreter
- Untergeordnete Stelle
- Ziel der Stelle
- Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen
- Anforderungen an den Stelleninhaber
- Tarifliche Entlohnung

Aufbauorganisation - Abteilung

Mehrere Stellen werden zu einer **ABTEILUNG** zusammengefasst

- direkt der Unternehmensleitung unterstellt oder
- in Bereiche eingegliedert, die der Unternehmensleitung unterstellt sind

Aufbauorganisation - Abteilung



Aufbauorganisation - Führungsebenen

- Obere Führungsebene
Vorstand, Geschäftsführung, Spartenleiter
- Mittlere Führungsebene
Abteilungsleiter, Betriebsleiter
- Untere Führungsebene
Meister, Gruppenleiter, Vorarbeiter

Aufbauorganisation

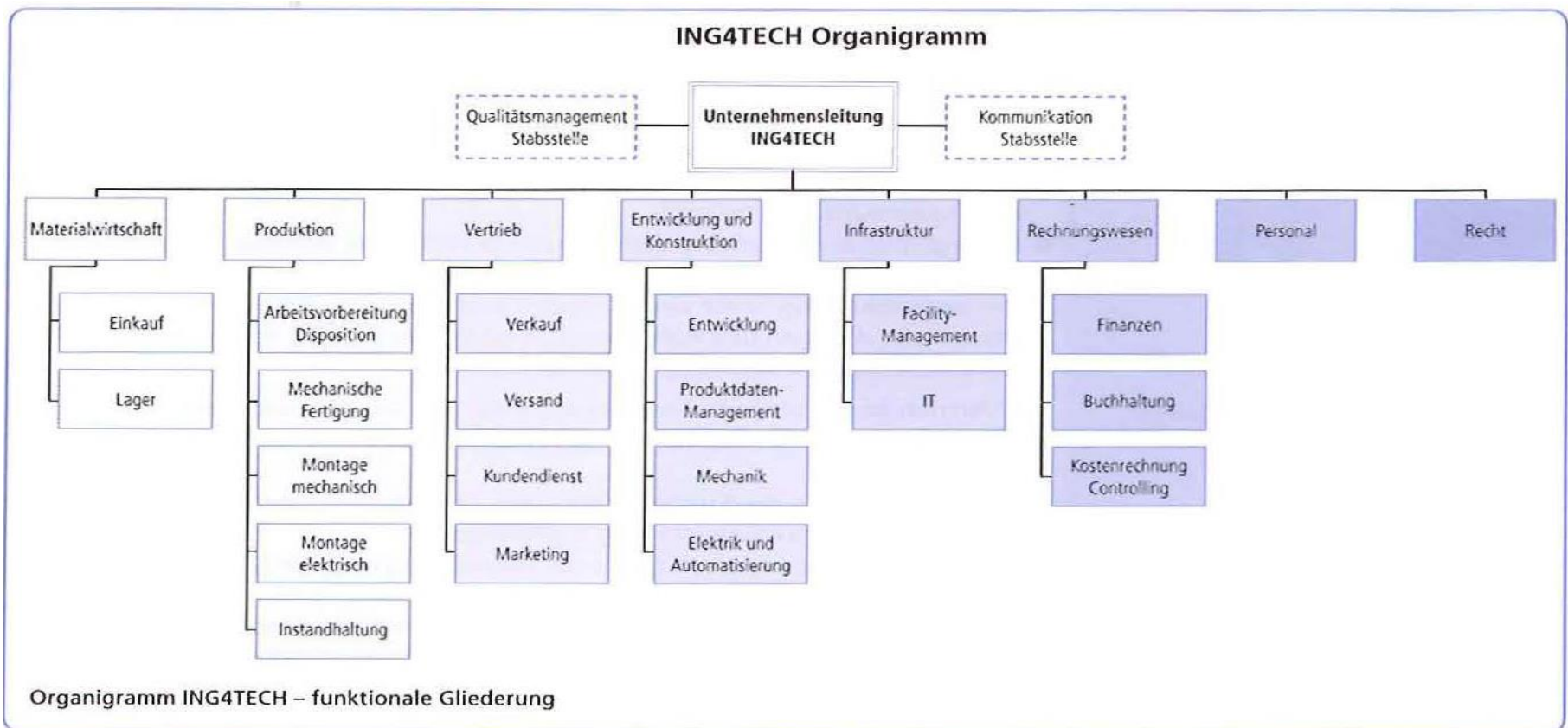
Aufgabenabgrenzung

Bestimmt durch die Größe des Unternehmens

- ✓ **Funktionale Gliederung**
- ✓ **Objektorientierte Gliederung**

Aufbauorganisation

Funktionale Gliederung



Funktionale Gliederung

Stärken

- Bestmögliche Nutzung der fachlichen Fähigkeiten
- Hohe Spezialisierung der Abteilungen
- Hohe Effizienz der Aufgabenerfüllung
- Klare Verantwortungsbereiche

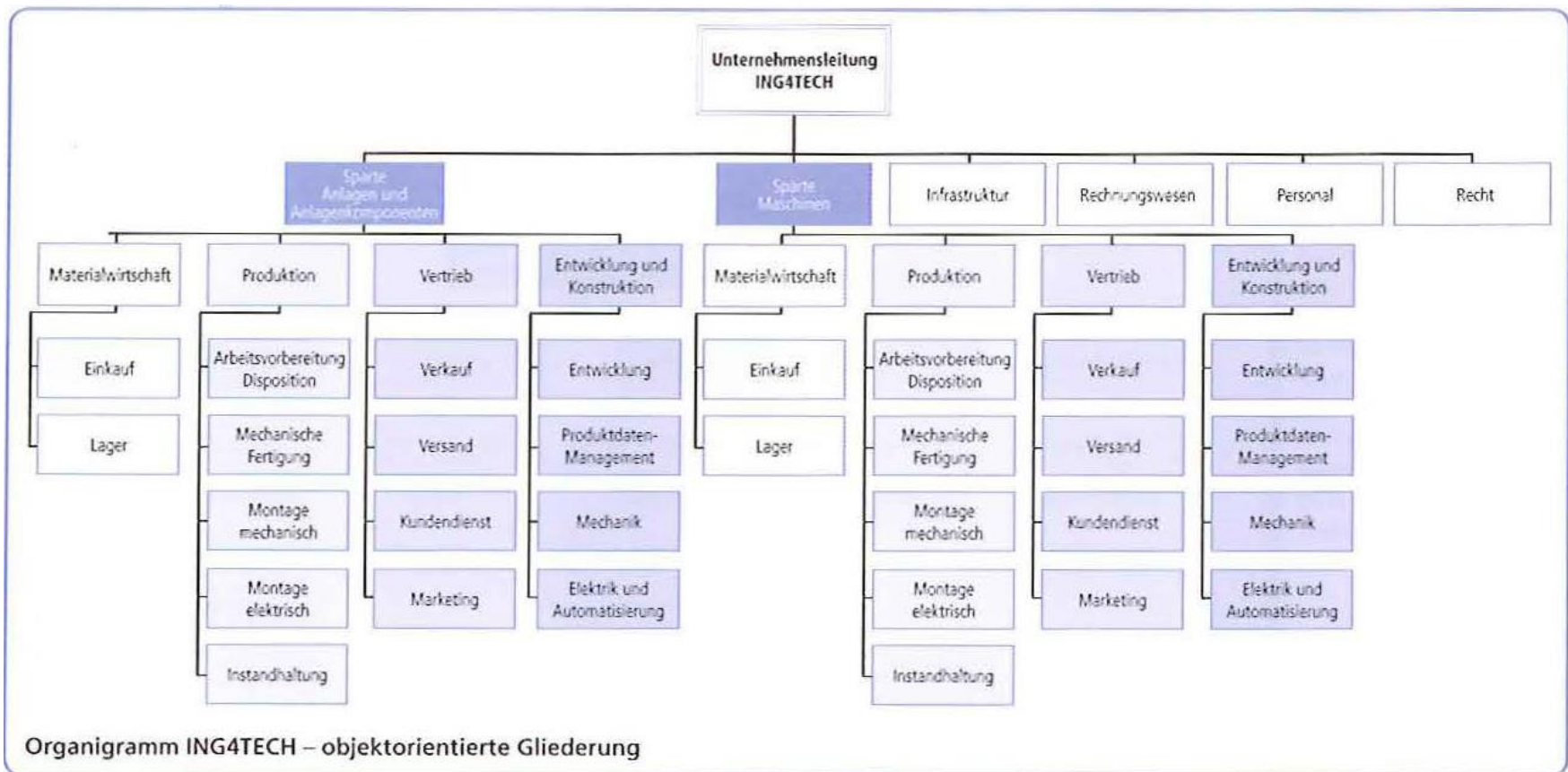
Funktionale Gliederung

Schwächen

- Lange Kommunikationswege
- Probleme in einem Bereich wirken sich auf andere aus
- Mangelnde Flexibilität der Gesamtorganisation
- Abteilungen verfolgen eigene Ziele

Aufbauorganisation

Objektorientierte Gliederung



Objektorientierte Gliederung

Stärken

- Verantwortlichkeit klar abgrenzbar
- Konzentration auf produktspezifische Produktions- und Marktverhältnisse
- Entlastung der Unternehmensleitung bzgl. Kommunikation
- Hohe Flexibilität auf Markt- und Umweltveränderungen

Objektorientierte Gliederung

Schwächen

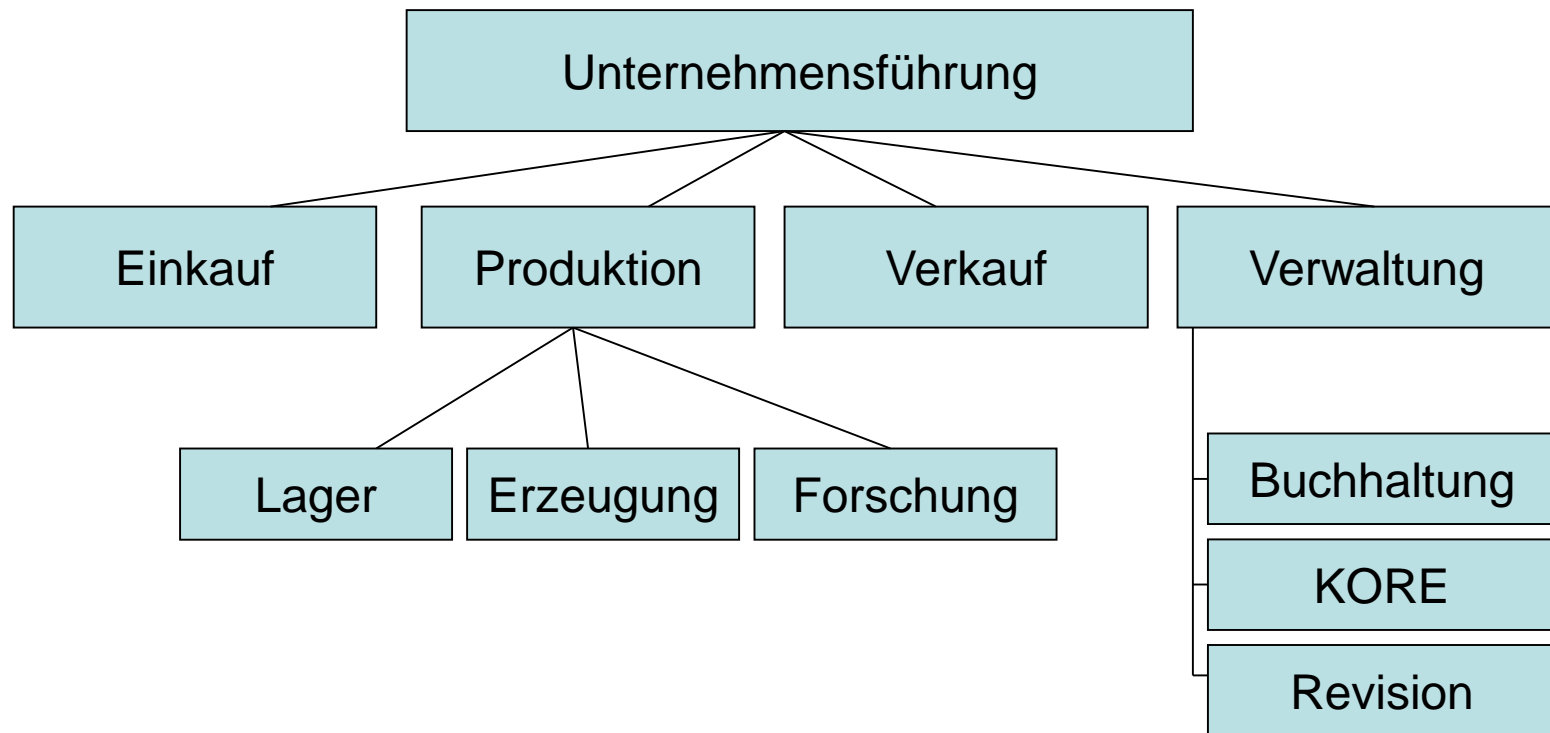
- Doppelgleisigkeiten im Unternehmen (Verkauf, Konstruktion)
- Erhöhter Koordinationsaufwand
- Beeinträchtigung der Kundenbetreuung
- Interne Konkurrenzsituation durch unklare Marktabgrenzungen

Aufbauorganisation

Einliniensystem

Jede Stelle ist nur durch eine einzige Verbindungslinie mit ihrer vorgesetzten Instanz verbunden. Somit erhält eine Stelle nur von einer einzigen Instanz Anweisungen. (Prinzip der Einheit der Auftragserteilung bzw. des Auftragsempfanges)

Aufbauorganisation - Einliniensystem



Einliniensystem

Einliniensystem

- Vorteile:
 - Straffe Regelung der Kommunikationsbeziehungen
 - Klarheit, Übersichtlichkeit, Einfachheit
 - Klare Abgrenzung von Kompetenzen und Verantwortung

Einliniensystem

Einliniensystem

- Nachteile
 - Starrheit
 - Länge, Umständlichkeit der formalen Dienstwege
 - Starke Belastung der Zwischeninstanzen

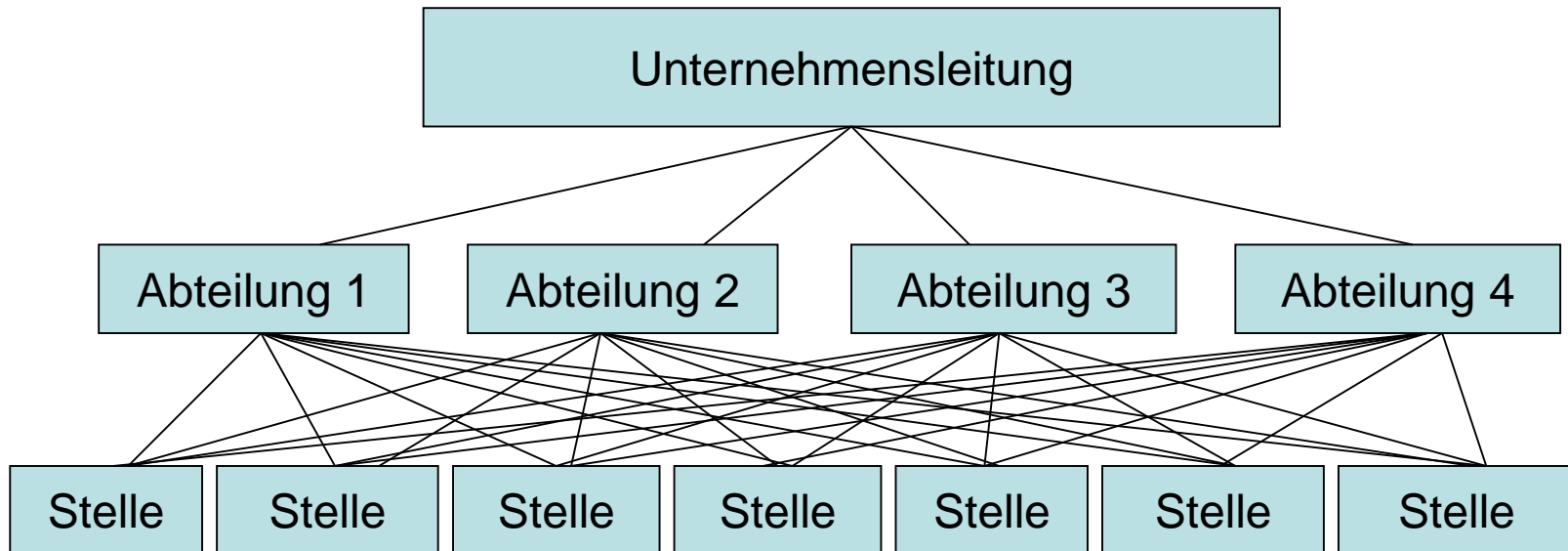
Mehrliniensystem

Mehrliniensystem

Beruh auf dem Prinzip der Mehrfachunterstellung – eine Stelle kann einer Mehrzahl von Instanzen unterstellt sein.

Prinzip der Einheit der Auftragserteilung wird durch Prinzip des direkten Weges ersetzt.

Aufbauorganisation - Mehrliniensystem



Mehrliniensystem

Mehrliniensystem

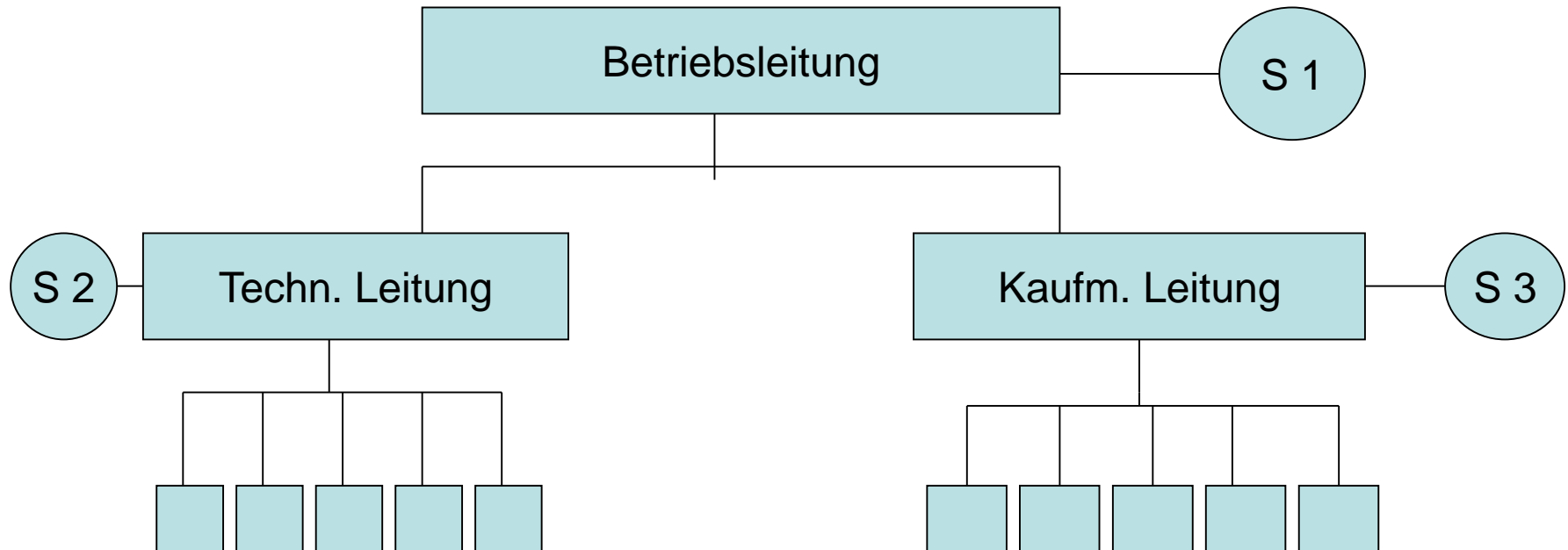
- Vorteile
 - Ausnutzung der Vorteile einer Spezialisierung
 - Ausnutzung des kürzesten Weges

Mehrliniensystem

Mehrliniensystem

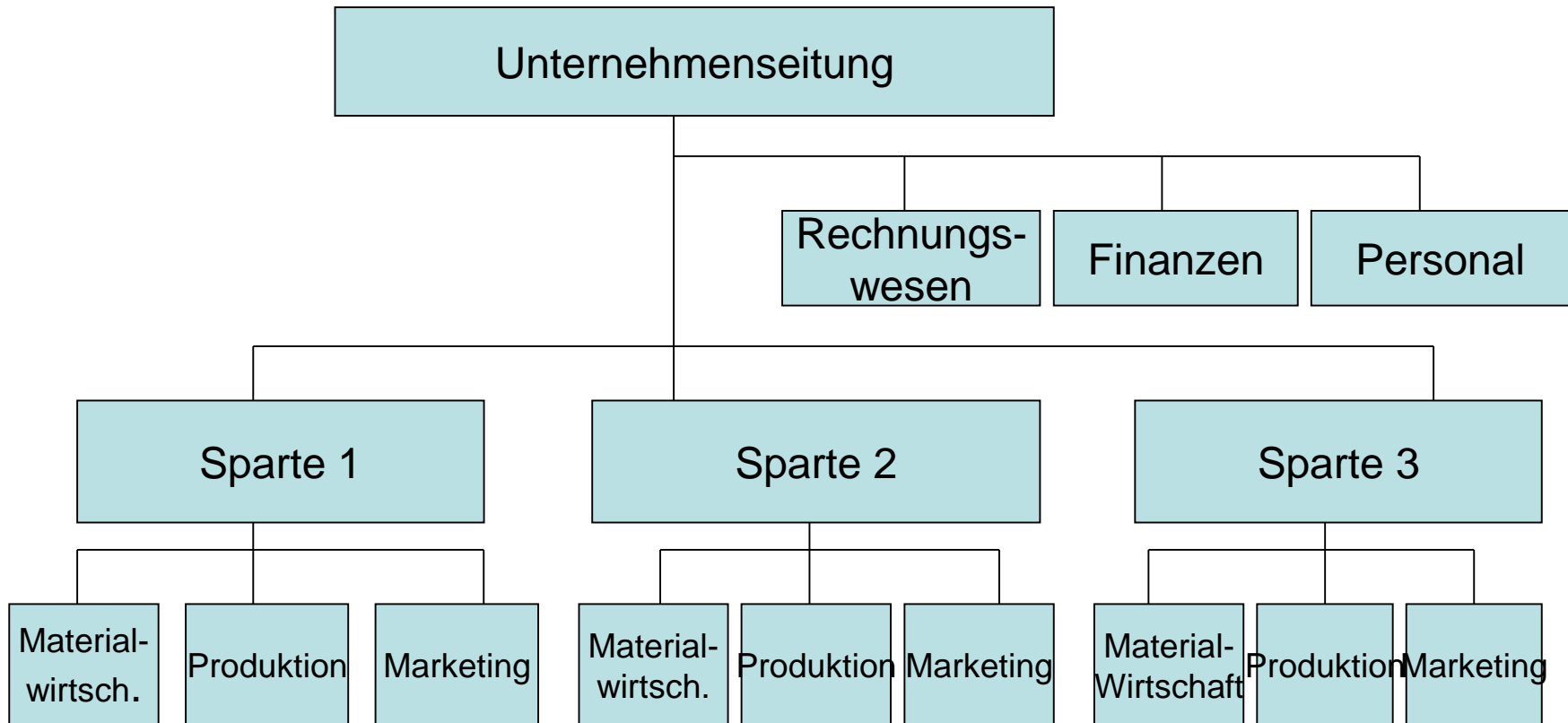
- Nachteile:
 - Gefahr der Aufgabenüberschneidung
 - Kompetenz- und Verantwortungskonflikte
 - Komplexes System bei wachsender Stellenzahl

Aufbauorganisation - Stabliniensystem

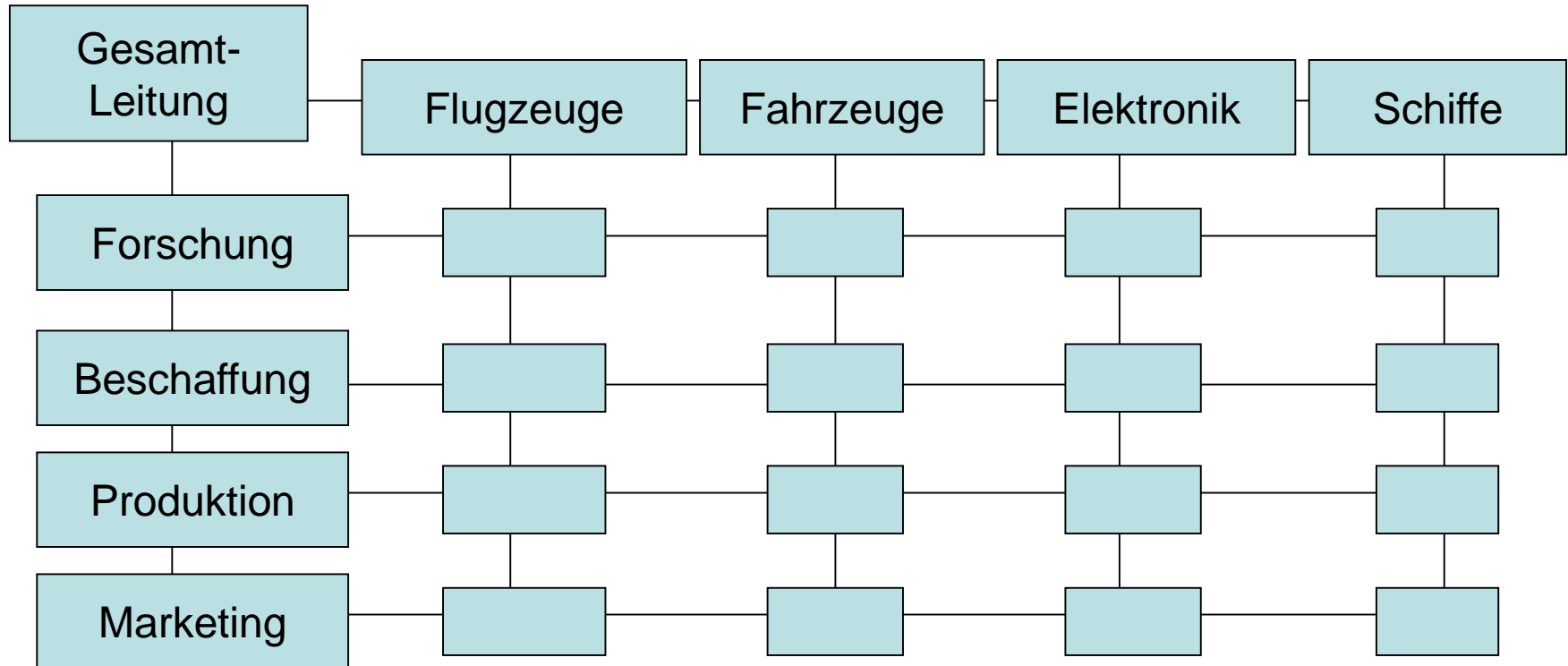


S 1 = Rechtsabteilung
S 2 = Datenverarbeitung
S 3 = Finanzplanung

Aufbauorganisation - Spartenorganisation



Aufbauorganisation - Matrixorganisation



Matrixorganisation

Stärken

- Hohe Flexibilität der Gesamtorganisation
- Erhöhte Innovationsfähigkeit
- Kurze Kommunikationswege
- Schnelle Entscheidungsfindung
- Hohes Problem- und Konfliktlösungspotenzial

Matrixorganisation

Schwächen

- Anweisung von mehreren Leitungsstellen
- Höhere Anforderungen an Mitarbeiter als im Einliniensystem
- Schwierige Kontrolle der Mitarbeiter
- Erhöhte Komplexität der Gesamtstruktur

ITP2

ENDE