

(Free) Das Regenmacher-Phnomen: Widersprche und Aberglaube im Konzept der lernenden Organisation

Das Regenmacher-Phnomen: Widersprche und Aberglaube im Konzept der lernenden Organisation

Von Stefan Khl

ebooks / Download PDF / *ePub / DOC / audiobook



DOWNLOAD



READ ONLINE

Produktinformation -Verkaufsrank: #901239 in BcherVerffentlicht am: 2000-02-16Abmessungen: 5.24 x .87b x 8.07l, Einband: Gebundene Ausgabe236 Seiten | File size: 59.Mb

Von Stefan Khl : Das Regenmacher-Phnomen: Widersprche und Aberglaube im Konzept der lernenden Organisation before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Das Regenmacher-Phnomen: Widersprche und Aberglaube im Konzept der lernenden Organisation:

KundenrezensionenHilfreichste Kundenrezensionen1 von 1 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Ein

wunderbarer Einstieg in die Arbeiten von St. Khl ...Von DRPR... und dessen Absicht, die gängigen Vorstellungen bzw. die "Normalwissenschaft" (Th. S. Kuhn) von Organisationen "gegen den Strich zu brsten" (St. Khl). Vieles von dem, was hier leicht zugänglich beschrieben wird, ist mittlerweile vielleicht nicht mehr so hretisch, wie dargestellt, und dennoch: Dieses Buchlein ist allen zu empfehlen, die sich in Organisationen bewegen, insbesondere wenn sie diese Organisationen (mit)gestalten wollen/sollen. Die Khl'schen Reflexionen machen das Leben in bzw. mit Organisationen nicht unbedingt leichter, doch mit Sicherheit wirklichkeitsnäher. Absolute Kauf- und Lektüreempfehlung! 7 von 7 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. Entlarvung von "Corporate Bull**it" Von Wolfgang Keller Wenn Sie sich zum Beispiel schon immer gefragt haben, warum in allen Leitbildern fast dasselbe drinsteht, oder wenn Sie mal Zweifel hatten, ob die Ergebnisse einer Funktionskostenanalyse nicht schon vorher feststanden, also ob zum Beispiel vor einer Reorganisation das einzige was vorher bekannt war, das Personaleinsparungsziel war - aber keinerlei inhaltliches betriebswirtschaftliches Konzept - dann haben Sie hier das richtige Buch gefunden. Der Autor ist auf der einen Seite ein seriöser Wissenschaftler, der mit peniblen Quellenangaben arbeitet - auf der anderen Seite sind seine Thesen aber wirklich interessant zu lesen und das Buch macht von der ersten bis zur letzten Seite Spaß. Wenn Sie gegen Corporate Bull**it aller Art argumentieren wollen, ist das hier das Buch - wobei einem klar sein muss, dass gute sachliche Argumente angesichts von 5 Mio Arbeitslosen und der derzeitigen Konjunkturlage selten werden - aber Sie wissen dann immerhin, was und warum es gespielt wird. Nutzen pro Zielgruppe: * Karrieristen sollten das Buch nicht lesen - es kann Ihnen passieren, dass Sie nicht mehr an das glauben, was Sie verkünden müssen - und das ist schädlich für ihr berufliches Fortkommen :-), wenn Sie anfangen die falschen Fragen zu stellen. * Für Betriebsräte eigentlich ein Muss-Buch. Eine bessere Argumentationshilfe um bei Umstrukturierungen zu diskutieren, werden sie nicht finden. Sie werden sie damit nicht verhindern - aber man kann helfen, sie so zu gestalten, dass das Unternehmen wenigstens was davon hat und dass die restlichen Arbeitsplätze sicherer werden * für Unternehmensführer aus meiner Sicht ebenfalls ein Muss - hilft zu reflektieren, was die Berater da so tun. 13 von 16 Kunden fanden die folgende Rezension hilfreich. berlebenswichtig für alle Unternehmer! Von Ein Kunde Endlich wird einmal aufgezeigt, welche Funktionen gängige Management-Theorien wirklich haben: sie ermöglichen eine drastische Komplexitätsreduktion und bezahlen die Annahme der Steuerbarkeit von Managementprozessen durch Inkaufnahme von blinden Flecken. Der kritische Blick hinter die Kulissen ermöglicht es dem Praktiker, im Umgang mit (wissenschaftlich gestützten) Beratungskonzepten Sinn und Unsinn zu erkennen und eröffnet dem Theoretiker ein Verständnis für die Unwägbarkeiten der Umsetzung von Managementkonzepten. Das Buch ist geradezu "amerikanisch" populärwissenschaftlich geschrieben und deshalb auch für interessierte Praktiker lesbar und verständlich. Schon lange habe ich kein Fachbuch so gerne und mit einem stillen Schmunzeln gelesen.

Produktbeschreibung Stefan Khl Das Regenmacher-Phänomen - Widersprüche und Aberglaube im Konzept der lernenden Organisation Campus o. A. 2000 Gebundene Ausgabe Gebraucht Sehr Gut, deutsch 236 Seiten

Pressestimmen 01.02.2000 / Brand Eins: "Wer glaubt noch den Regenmachern?" "Ich glaube nicht, dass Spaß ein zentrales Merkmal von Arbeitsprozessen in Unternehmen sein kann." (Stefan Khl) 17.02.2000 / Wirtschaftswoche: "Diesseits von Afrika" "Ein fundiertes Werk, das sich wohltuend von der Hauruck-Sprache und den simplifizierenden Regieanweisungen vieler amerikanischer Managementbücher abhebt." 25.02.2000 / Handelsblatt (Wochenendausg.): "Ratlose Organisationen" "Stefan Khl hat keinen ultimativen Ratgeber verfasst, sondern er spielt Widersprüche auf." 05.03.2000 / Financial Times Deutschland: "Was Manager von Medizinern lernen können" "Der Autor liefert einen schwungvoll geschriebenen Essay gegen undurchdachte Trends. Viele seiner Beispiele werden bei Führungskräften ein Aha-Erlebnis auslösen." 01.05.2000 / Markt und Mittelstand: "Feinsinn statt schwerer Gesetze" "Viele Unternehmen feiern ihren Betrieb als lernende Organisation. Dabei vergessen sie, dass eine Ideologie des permanenten Wandels letztlich alle Visionen und Ziele entwertet." (Stefan Khl) 01.06.2000 / Bilanz: "Umwege" "Eine anregende, lustvolle und lehrreiche Lektüre." Kurzbeschreibung Die Konzepte der lernenden Organisation und des permanenten Wandels gelten derzeit als Wundermittel für den Erfolg. Stefan Khl wagt den Widerspruch: Es gibt, so seine These, gute Gründe die vorgeschlagenen Regeln für Lernen und Wandel in Organisationen kritisch zu sehen. Die als Erfolgsrezepte gehandelten Prinzipien wie klare Zielvereinbarungen, Mitarbeiteridentifikation und permanentes Lernen stecken voller Widersprüche. Stefan Khl macht auf diese Problematik aufmerksam. Er legt die Widersprüche offen und schlägt eine Brücke zwischen Theorie und Praxis, um ein besseres Verständnis von Wandel zu entwickeln. Leseprobe. Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber. Alle Rechte vorbehalten. Aber es gibt einen eindeutigen Trend, Regeln für den organisatorischen Wandel zu entwickeln. Das neue Rationalitätsverständnis hinterlässt in verschiedenen Bereichen bereits deutliche Spuren. Zunehmend werden die Arbeitsfelder von Managern, die Managementtools und die Aufgabenbeschreibung von Beratern auf ein neues Verständnis von Rationalität umgestellt. Die Stabilisierung rationaler Organisationsstrukturen tritt zunehmend in den Hintergrund. Die gekonnte und durchdachte Handhabung von Veränderungsprozessen ist es, die zählt. Holzschnittartig lassen sich vier Trends beschreiben: 1. Unternehmensführung - vom Manager zum Leader Früher reichte es für Unternehmensführer aus, wenn sie den Aktionären, den Finanzinstitutionen, den staatlichen Behörden, den Kunden und

den Mitarbeitern vermitteln konnten, dass sie über die richtige Strategie für die momentan herrschende Marktsituation verfügten. Es ging darum zu verdeutlichen, dass man die richtige Internationalisierungs-, Diversifizierungs-, Fusions-, Outsourcing- oder Rationalisierungsstrategie für die aktuellen Marktanforderungen habe. Dieser Eindruck reicht heutzutage zur Legitimation des Topmanagements nicht mehr aus. Zu schnell kann sich eine Unternehmensführerin den Vorwurf einhandeln, dass die jeweiligen Strategien nur für eine Momentsituation passend sind, sie aber auf die zukünftigen möglichen Umfeldveränderungen nicht eingestellt sei. Sie handelt sich schnell den Vorwurf ein, dass das eigene Unternehmen "bermanaged" sei und es an den Fähigkeiten zur Bewältigung turbulenter Umwelten fehler würde. In der Managementliteratur wird deshalb gebetsmühlenartig eine Umstellung vom Manager zum Leader gefordert. Die Manager verharrten eher in der Gegenwart, während die Leader als wahre "Führungskräfte" sich mehr um die Zukunft kümmerten. Während der Manager lediglich eine effektive Unternehmensstruktur einführt und diese dann bürokratisch verwaltet, würde ein Leader für neue Ideen begeistern, mit Visionen arbeiten und den einzelnen Mitarbeitern den Freiraum für Veränderungen einräumen. Zu den zentralen Merkmalen eines Leaders gehört, dass er sich als Agent des Wandels versteht, lebenslang lerne und mit Komplexität und Unsicherheit umgehen könnte. In einer Rationalität des Wandels ist das Topmanagement zunehmend gezwungen, den Eindruck zu vermitteln, dass man im Besitz der geeigneten Rezepte für den Organisationswandel ist. Man muss beweisen, dass man nicht nur die normalen Wertschöpfungsaktivitäten kontrolliert, sondern auch die neue Disziplin des Business Change beherrscht.