

David Seidel

Konflikt-Management

Je klüger desto besonnener

Confligere-Moderatio

Quo prudentior eo moderatior

- Vademecum -

DS-C

Das Buch:

Fernab der weitverbreiteten grauen Theorie zum Thema 'Konflikt-Management', bezieht sich dieses Buch auf den vom Autor in praxi als In-house Consultant in renommierten Unternehmen der Automotive-, Pharmaceutical- als auch (Non-)Food-Industry – mittels empirischer Studien – erworbenen Fundus.
Auf der Grundlage der von ihm als Project-Manager/-Consultant entwickelten AHP_*plus* Matrix für hierarchisch- partitionierte Prozessanalysen – als mehrdimensional-/multiinstrumentales Assessment-Tool ein Novum in der Sparte 'Business Intelligence Software Solutions' (BISS) – lässt sich nun die 'Faktorgrösse Mensch' (Faktor des reellen Nutzens) auf der Basis betriebswirtschaftlicher Indikatoren – mit Bezug auf deren Leistungsmerkmale/-potentiale und somit auch -defizite – signifikant kategorisieren.
Mittels des ebenfalls vom Autor in Abteilungen für Human Resources Development, Human Capital Development und (Pre-)Recruiting Services entwickelten 'Modells des effektiven Managements' (u. a. Sky-Level-Meetings), wird somit unternehmensinternes Konflikt-Potential seitens der personellen Aufgabenträger für den Unternehmer/Arbeitgeber sichtbar und erlaubt zudem, via Bewertungsmatrix (AHP_*plus*), die explizite Darstellung anhand ökonomischer Kennzahlen.

Somit befasst sich dieses Buch mit den Konflikt-Management-Methoden/-Techniken, welche es zeitnah in die Prozesswelt der Unternehmen zu implementieren gilt, um einen reibungslosen Prozessablauf der (Repetier-)Faktoren (optimale Faktorallokation) im organisatorischen Gefüge einer u. a. Matrix-/Tensor-Organisation gewährleisten zu können.

Der Autor:

Wirtschaftswissenschaftler Dipl.-Kfm. David Seidel;
Gründer, Präsident und CEO der DAVID SEIDEL-CONSULTING GROUP;
Unternehmensberater in den Schwerpunkten:
Marketing, General-Management, Rechnungswesen, Arbeitsrecht.

DS-C - Vademecum -

David Seidel

Konflikt-Management

– Je klüger desto besonnener

DAVID SEIDEL-CONSULTING GROUP



Seidel, David: Konflikt-Management – Je klüger desto besonnener, 51399 Burscheid-Hilgen / Germany (Rheinisch-Bergischer Kreis), DAVID SEIDEL-CONSULTING GROUP, 2013.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den engen Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen etc. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet.
DAVID SEIDEL-CONSULTING, der Autor des Werkes sowie etwaige Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für die unsachgemässe Anwendung der in diesem Buch erläuterten/dargestellten Theorien/Methoden/Techniken.

Copyright © DAVID SEIDEL-CONSULTING GROUP, 51399 Burscheid-Hilgen / Germany;
www.david-seidel-consulting.com, 2013.

Inhalt

Inhaltsverzeichnis I

Präambel 07

01. **Die Revolutionierung der klassischen Konflikt-Management-Methoden/-Techniken** 09

01.01. Von der grauen Theorie in die Praxis 11

01.02. Konflikt-Potential ist bilanzierbar 12

01. Kapitel:
Der Faktor 'Mensch' (Faktor des reellen Nutzens)

A. Einleitung 15

02. Der Mensch als latente Variable im organisatorischen Gefüge 16

03. Konflikttypologien 31

04. Methoden zur effektiven Konflikteruierung 55

05. Analyse und Evaluierung des Konfliktpotentials 62

02. Kapitel:
Das Eskalationspotential

A. Einleitung 97

06. Darstellung des Eskalationspotentials 98

07. Primäre Faktoren der Eskalationsdynamik 105

08. Die Eskalationszyklen 119

03. Kapitel:
Bilanzierung des unternehmensinternen Konflikt-Potentials

A. Einleitung 157

09. Der Synergienutzungsgrad auf der Basis des bilanzierbaren Humankapitals (Teilnehmer-/Teamdynamik) 158

04. Kapitel:

Konfliktlösungsstrategien

A. Einleitung 178

10. Konfliktlösungsinterventionen 179

11. Strategische Konfliktlösungsmodelle 226

12. Analyse der Methoden/Techniken 256

13. Fazit 273

Anhang . . . . . 275 – 307

Literaturverzeichnis II . . . . . 276 – 292

Abkürzungs- und Symbolverzeichnis III . . . . . 293 – 295

Abbildungsverzeichnis IV . . . . . 296 – 300

Glossar V . . . . . 301 – 307

Präambel

Effektives Management für eine bessere Potentialausschöpfung – Markt-/Wettbewerbsreife ('Der Reifegrad') von Klein-, mittelständischen- und Grossunternehmen – bestimmt meinen Alltag als Geschäftsführer von DAVID SEIDEL-CONSULTING.

Da jedes Unternehmen sich primär über die Qualität seiner Mitarbeiter definiert, ist die 'Faktorgrösse Mensch' von tragender Relevanz. Doch wo der Mensch ist, da ist der Konflikt nicht fern. Der Konflikt als Synonym für einen äusserst aggressiven Virus, welcher nicht selten zum Exitus letalis (tödlicher Ausgang) eines Unternehmens führte.

Somit ist es von entscheidender Bedeutung, sich mit dem Thema 'Konflikt-Management' eingehend zu befassen und in die Prozesswelt zu integrieren.

Betroffen sind nicht nur einzelne Personen (intrapersonell), sondern auch mehrere Personen(-gruppen) und/oder ganze Organisationssysteme (interpersonell). Konflikte als Störung(en), welche den/die Handlungsablauf/Gruppendynamik belasten oder gar unterbrechen. Konflikte mit der Tendenz zu eskalieren und somit im Zeitablauf an Intensität zunehmend sind.
Bestes Beispiel für Konfliktsituationen liefert nun einmal die Arbeitswelt.
Verschiedenste Faktoren, wie unterschiedliche Persönlichkeiten, Bedürfnisse und Interessenprofile (Maslowsche Bedürfnispyramide, gemäss dem US-amerikanischen Psychologen, Abraham-Harold Maslow; * 01. April 1908 bis † 08. Juni 1970 – physiologische-, Sicherheits-, soziale-, Selbstachtungs- und Selbstverwirklichungs-bedürfnisse) sind hier der Quell für nonkonformes Verhalten im Unternehmen; unabhängig von der hierarchischen Ebene.

Ferner bietet der internationale Wettbewerb, die freie/soziale/zentralistische Marktwirtschaft, unter Berücksichtigung der jeweiligen Weltanschauung/Logik (Axiom), einen als nicht zu unterschätzenden Konfliktapparat.

Ziel ist es eine Meta-Kommunikation zu erreichen (totale Kommunikation – digital[1] und analog[2]).

Als Unternehmensberater vermag ich es meinen Klienten dahingehend zu helfen, mittels Prävention durch Schulung-/Initiierungen, Konflikte zu vermeiden oder bereits existente Konflikte schnellstmöglich zu lösen.

Somit befasst sich dieses Buch mit den Konflikt-Management-Methoden/-Techniken, welche es zeitnah in die Prozesswelt der Unternehmen zu implementieren gilt, um einen reibungslosen Prozessablauf der (Repetier-)Faktoren (optimale Faktorallokation) im organisatorischen Gefüge einer u. a. Matrix-/Tensor-Organisation gewährleisten zu können.

1 Digital: Elektronischer Datentransfer.

2 Analog: (Non-)Verbale Kommunikation.