

David Seidel

Reifegrad

Der prioritätsspezifische Index

Effektives Management für eine bessere
Potentialausschöpfung



Diplomica Verlag

David Seidel

**Reifegrad –
Der prioritätsspezifische Index**
Effektives Management für eine
bessere Potentialausschöpfung

Diplomica® Verlag GmbH

Seidel, David: Reifegrad - Der prioritätsspezifische Index. Effektives Management für eine bessere Potentialausschöpfung, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2011

ISBN: 978-3-8428-6021-6

Druck: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2011

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Die digitale Ausgabe (eBook-Ausgabe) dieses Titels trägt die ISBN 978-3-8428-1021-1 und kann über den Handel oder den Verlag bezogen werden.

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 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 usw. 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. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und der Diplomica Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2011

Printed in Germany

Das Buch:

Effektives Management erfordert ein hohes Niveau an qualifizierten und zumindest extrinsisch motivierten personellen Aufgabenträgern, welche über ein ausgeprägtes Urteilsvermögen – weit über den Sachverstand hinausgehend, aufgrund geistiger Ausgegorenheit/*Reife* – verfügen. Da das Kapital das Zentrum allen Strebens zu sein scheint, die Frage nach dem Quell des nationalen Reichtums sich förmlich aufzwingt, ist es ein Faktum, dass eine maximale Potentialausschöpfung der (Repetier-)Faktoren, durch deren optimale Allokation, ohne die 'Faktorgrosse Mensch' nicht möglich ist.

Mit diesem Buch werden die Messbarkeit des effektiv abrufbaren Leistungspotentials sowie die Vor- und Nachteile herkömmlicher Organisationsformen (der Mensch im organisatorischen Gefüge) illustriert.

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.



Inhalt

Inhaltsverzeichnis **I**

Präambel 01

01. Kapitel:

Messbarkeit des effektiv abrufbaren Leistungspotentials

A.	Einleitung	03
1.	<u>Faktorgrösse Mensch</u>	05
1.1.	Der Preis als Referenz- und Verfügbarkeitsindikator	06
IV. I.	Präselektion via Bewerbungs-/Referenzmappe	07
IV. II.	Selektion via Persönlichkeitsprofil	24
IV. III.	Die Nuancen zum Thema Personalentscheidung	24
1.1.1.	AHP-Matrix	08
1.1.2.	AHP _{plus} Matrix	14
1.1.2.1.	Vor- und Nachteile der AHP _{plus} Matrix	23
1.2.	Motivationsindikator(en)	26
1.2.1.	Modell des effektiven Managements	26
1.2.2.	Integration mittels Partizipation	28
1.2.2.1.	Intuitive Methoden/Techniken	30
I.	Brainstorming	30
II.	Brainwriting	32
III.	Collective-Notebook-Method.	33
IV.	Methode 6-3-5	34
V.	Brainwriting Pool	36
VI.	Galeriemethode	38
VII.	Pinnwandmethode	40
VIII.	KJ-Methode	42
IX.	Delphi-Methode	43
1.2.2.2.	Diskursive Methoden/Techniken	44

I.	Morphologischer Kasten	44
II.	Osborn-Checkliste	46
III.	SCAMPER.	50
IV.	Ishikawa-Diagramm	51
V.	Relevanzbaumanalyse	55
VI.	Progressive Abstraktion	57
VII.	Kraftfeldanalyse	59
1.2.2.3.	Kombinationsmethoden/-Techniken	60
❶	AHP_+ Matrix	07 – 24
		& 74 – 85
I.	TRIZ.	60
II.	ARIZ.	62
III.	Sechs Denkhüte	64
IV.	Walt-Disney-Methode	66
1.2.2.4.	Sky-Level-Meetings	68
1.2.2.5.	Resümee	70
1.2.3.	Effektives Management	74
1.2.3.1.	Synergismus via AHP_+ Matrix	75

02. Kapitel:

Vor- und Nachteile herkömmlicher Organisationsformen

A.	Einleitung	87
1.	<u>Einlinien- und Mehrliniensystem</u>	87
2.	<u>Stab-Linien Organisation</u>	90
3.	<u>Funktionale Organisation</u>	92
4.	<u>Divisionale Organisation</u>	93
5.	<u>Matrix-Organisation</u>	96
5.1.	Ausprägungen der Matrix-Organisation	97
5.2.	Prämissen der Anwendung	99
6.	<u>Defizite herkömmlicher Organisationsformen</u>	100

<u>Anhang</u>	102 – 120
Literaturverzeichnis II	103 – 110
Abkürzungs- und Symbolverzeichnis III	111 – 112
Abbildungsverzeichnis IV	113 – 114
Glossar V	115 – 120

Präambel

„Zeit ist Geld!“ Dies ist ein(e) Grundsatzthese und elementarer Baustein des kapitalistischen Apparates, welche/welcher einem jeden Individuum bekannt sein müsste, der in diesem System überleben möchte, oder zumindest ein gewisses Mass an Lebensniveau/Subsistenz sicherzustellen gedenkt. Damit dieser vom Ordo-/Neoliberalismus zum Kapitalismus mutierende Apparat funktionieren und auch weiterhin gedeihen kann, bedarf es eines intakten/flexiblen Managements aus hoch qualifizierten und motivierten personellen Aufgabenträgern in flachen Hierarchien. Getreu dem Kredo des schottischen Nationalökonoms, Adam Smith (* 05. Juni 1723 bis † 17. Juli 1790), welcher davon überzeugt war, dass weder der Merkantilismus noch der *Physiokratismus* – *gemäss dem französischen Nationalökonom, François Quesnay (* 04. Juni 1694 bis † 16. Dezember 1774)* – der Quell des nationalen Reichtums seien, sondern die Summe der geleisteten Arbeit des Volkes, gilt es diese nach Potential und Effektivität zu messen (⇒ die Summe aus der Effektivität, des unternehmerischen Handelns, ist die Effizienz).

Somit befasst sich dieses Buch mit der Messbarkeit des effektiv abrufbaren Leistungspotentials sowie mit den Vor- und Nachteilen herkömmlicher Organisationsformen (der Mensch im organisatorischen Gefüge).