

Lernzettel

Unternehmen als sozio-technische Systeme:
Einfluss menschlichen Verhaltens

Universität: Technische Universität Berlin
Kurs/Modul: Organisation und Innovationsmanagement
Erstellungsdatum: September 6, 2025



Zielorientierte Lerninhalte, kostenlos!
Entdecke zugeschnittene Materialien für deine Kurse:

<https://study.AllWeCanLearn.com>

Organisation und Innovationsmanagement

Lernzettel: Unternehmen als sozio-technische Systeme – Einfluss menschlichen Verhaltens

(1) Grundidee

Unternehmen lassen sich als sozio-technische Systeme verstehen: soziale Komponenten (Mitarbeitende, Führung, Kultur) stehen in Wechselwirkung mit technischen Komponenten (Prozesse, Strukturen, Technologien). Das Zusammenspiel bestimmt Effizienz, Innovationsfähigkeit und langfristige Anpassungsfähigkeit.

(2) Warum existiert ein Unternehmen?

Nicht jede Transaktion erfolgt über Märkte oder eine zentrale Staatswirtschaft. Unternehmen bündeln Ressourcen, koordinieren komplexe Abläufe und schaffen Stabilität in einer unsicheren Umwelt. Interne Koordination reduziert Transaktionskosten und ermöglicht Investitionen in Innovation.

(3) Aufbau- und Ablauforganisation

Aufbauorganisation: Stellen, Abteilungen, Hierarchie, Rollenverteilung.

Ablauforganisation: Prozesse, Arbeitsfolgen, Schnittstellen, Standardisierung.

Zusammenhang: Struktur bestimmt Kommunikation, Koordination und Leistungsfähigkeit.

(4) Menschliches Verhalten und Motivation

Motivationstheorien im Personalmanagement beeinflussen Arbeitsleistung und Zufriedenheit:

- Maslow: Bedürfnishierarchie – Befriedigung aufeinanderfolgender Stufen.
- Herzberg: Motivatoren vs. Hygienefaktoren.
- McClelland: Bedürfnis nach Leistung, Anschluss, Macht.
- Selbstbestimmungstheorie (Deci Ryan): Autonomie, Kompetenz, Zugehörigkeit.

(5) Führung und Organisationskultur

Führung beeinflusst Motivation, Kommunikation und Lernklima. Wichtige Aspekte:

- Führungsstile: transformational vs. transaktional.
- Vertrauen, partizipative Kommunikation, Lernorientierung.
- Kultur als Enabler von Innovation und Kooperation.

(6) Mitbestimmung, Demokratie und Nachhaltigkeit

Mitbestimmung stärkt Akzeptanz, Transparenz und Langfristperspektiven. Demokratisierung berührt Ungleichheit, Fairness und soziale Verantwortung. Nachhaltigkeit wird dabei als integraler Erfolgsfaktor gesehen.

(7) Innovationsmanagement – zentrale Begriffe

Begriffe:

- Innovation: Neuheit mit Potenzial für Wertschöpfung.

- Innovationsgrad: Ausmaß der Neuheit bzw. Veränderung.
- Innovationstypen: inkrementell, radikal, differenziert (je nach Neuerungsgrad).

Ausgehend von individuellen und organisatorischen Herausforderungen werden formale und informale Managementansätze diskutiert, die Barrieren überwinden.

(8) Organisatorische Ansätze zur Innovation

Kernideen:

- Innovationskultur als Rahmenbedingungen für Risiko- und Lernbereitschaft.
- Management von Innovationsteams: cross-funktionale Zusammenarbeit, klare Ziele, Ressourcen.
- Serious Game-Ansatz und Flipped-Classroom-Modelle zur Praxisnähe.

(9) Schnittstellenmanagement und Lernformen

Schnittstellen zwischen Funktionen koordinieren Leistung und Wissensaustausch. Lernformate wie Serious Games, Peer-Feedback und praxisnahe Übungen unterstützen die Umsetzung.

(10) Fazit – Kernbotschaften

- Unternehmen existieren durch das Zusammenspiel von Menschen, Strukturen und Technologien.
- Motivation, Führung, Mitbestimmung und Kultur sind zentrale Treiber von Organisation und Innovation.
- Innovationsmanagement verbindet formale Strukturen mit einer innovationsfreundlichen Organisationskultur und effektiven Team-Arbeiten.