

Können Firmen mehr Mitarbeiter mit weniger Managern führen?

Unternehmen müssen ihre Talent- und Verantwortungsverteilung sowie ihre Managementstruktur an die Wettbewerbssituation anpassen

Schlagworte: Hierarchien, Kontrollspanne, Zuweisung, Lernen, Wissen, Personalmanagement

RELEVANZ DES THEMAS

Manager führen immer mehr Mitarbeiter, und Hierarchien werden flacher. Allerdings wehren sich manche Unternehmen gegen eine Ausweitung der sogenannten „Kontrollspanne“, also der Anzahl an Mitarbeitern pro Führungskraft, und verweisen auf natürliche Grenzen der Führungskompetenz. Angesichts der Vielfalt an Organisationsstrukturen gibt es hierzu keine allgemeingültige Regel. Die spezifischen Faktoren, die der Wahl der internen Organisationsstruktur zugrunde liegen, liefern Unternehmen wichtige Hinweise, wie sie ihre Hierarchien sinnvoll gestalten und knappe Managementressourcen innerhalb der Organisation effizient verteilen.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Größere Kontrollspannen ermöglichen die Verwendung talentierter Führungskräfte für mehr Mitarbeiter.
- + Wenn erfahrene Mitarbeiter autonomer arbeiten, können sich Manager um mehr Mitarbeiter kümmern.
- + Leistungsbeurteilungen liefern Erkenntnisse über die Fähigkeiten der Mitarbeiter und machen die unternehmensinterne Talentverteilung effizienter.
- + Der Produktmarkt Wettbewerb fördert flachere Hierarchien und bringt Unternehmen dazu, flexibler auf Veränderungen zu reagieren.
- + Neue Technologien verbessern die Kommunikation und den Informationsgewinn, was größere Kontrollspannen erlaubt.

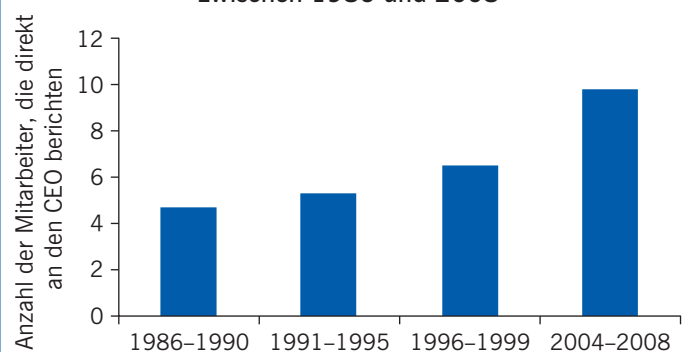
Contra

- Bei größeren Kontrollspannen können Manager dem einzelnen Mitarbeiter weniger Aufmerksamkeit widmen.
- Weniger Hierarchieebenen begrenzen die Aufstiegschancen und können zu mehr Lohnungleichheit innerhalb des Unternehmens führen.
- Die leistungsstärksten Mitarbeiter sind nicht unbedingt die besten Führungskräfte.
- Kontrollverlust bei flachen Hierarchien kann die Qualität der Entscheidungsfindung beeinträchtigen.
- Mangelndes Wissen um individuelle Führungsfähigkeiten kann zu kurzfristiger Fehlallokation von Talenten führen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Die effiziente Zuweisung von Führungskräften innerhalb einer Organisation ist für moderne Unternehmen von enormer Bedeutung. Mehr Mitarbeiter pro Führungskraft bedeuten einerseits eine breitere Nutzung von Managementtalenten, andererseits weniger Aufmerksamkeit für den einzelnen Mitarbeiter. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien können Managern helfen, mehr Mitarbeiter zu führen und sie zugleich besser zu informieren. Der Wettbewerb auf dem Produktmarkt führt zudem dazu, dass Unternehmen ihre Organisationsstrukturen flacher gestalten, da sie versuchen, schneller auf ein sich rasch veränderndes Wettbewerbsumfeld zu reagieren.

Die Kontrollspanne des CEO in den USA verdoppelte sich zwischen 1986 und 2008



Quelle: [1].