

[Get free] Variable Entlohnung von Bereichsmanagern in dezentralisierten Unternehmen anhand unternehmenswertorientierter Beurteilungsgrößen (German Edition)

## Variable Entlohnung von Bereichsmanagern in dezentralisierten Unternehmen anhand unternehmenswertorientierter Beurteilungsgrößen (German Edition)

*Andreas Meinecke*

*audiobook / \*ebooks / Download PDF / ePub / DOC*



DOWNLOAD



READ ONLINE

#4502559 in eBooks 2010-10-25 2010-10-25 File Name: B00BSD8TZQ | File size: 35.Mb

**Andreas Meinecke : Variable Entlohnung von Bereichsmanagern in dezentralisierten Unternehmen anhand unternehmenswertorientierter Beurteilungsgrößen (German Edition)** before purchasing it in order to gauge whether or not it would be worth my time, and all praised Variable Entlohnung von Bereichsmanagern in dezentralisierten Unternehmen anhand unternehmenswertorientierter Beurteilungsgrößen (German Edition):

Studienarbeit aus dem Jahr 2010 im Fachbereich BWL - Controlling, Note: 1,3, Universitauml;t Siegen, Sprache: Deutsch, Abstract: Organisationstheoretisch lassen sich Unternehmen als offene soziale Systeme betrachten, die den Menschen als zentrales Element in den Mittelpunkt stellen. Zwischen den menschlichen Elementen und ihrer Umwelt bestehen wechselseitige Beziehungen, die Organisationsprobleme hervorrufen. Die Menschen, die in diesem System miteinander kooperieren, verfolgen trotz ihrer systeminhaul;renten Verbundenheit nicht dieselben Ziele, sondern bilden vielmehr Zweckgemeinschaft, um persouuml;nliche Vorteile zu generieren. So steht ein Manager im Organisationgeflecht der Unternehmung und wird mit der Zielsetzung der Unternehmenseigentuuml;mer konfrontiert, die eine unternehmenswertsteigernde Geschauml;ftsfuuml;hrung anstreben. Unterstellt man dem Manager opportunistisches Verhalten, wird er jedoch Entscheidungen an seinem persouuml;nlichen Nutzengewinn ausrichten. In Folge dessen entstehen Interessensdivergenzen zwischen dem Manager und den Eigenkapitalgebern. Im Hinblick auf dieses Verhalten zwischen den menschlichen Elementen und ihrer Umwelt ergeben sich besondere Anforderungen, um die Organisation- und Individualziele zu harmonisieren. Eine Mouml;glichkeit, den Manager zu disziplinieren, ist die Ausgestaltung von Anreizsystemen. Durch die Beteiligung des Managers am Erfolg seiner Entscheidungen und Handlungen wird eine Kongruenz seiner Interessen mit denen der Unternehmenseigner erreicht. In diesem Zusammenhang liegt der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit auf einer umfassende Untersuchung der Gestaltungsmouml;glichkeiten von variablen Entlohnungssystemen zwischen Bereichsmanagern und Anteilseignern in dezentralisierten Unternehmen. Insbesondere sollen dabei Wege aufgezeigt werden, wie durch unternehmenswertorientierte Performancemaszlig;e, Entlohnungsfunktionen und Ausschuuml;ttungsmodi gezielter Einfluss auf die Bereichsmanager genommen werden kann. Um die Konstruktion optimaler Anreizvertrauml;ge zu erklauuml;ren, soll zunauml;chst untersucht werden, inwieweit Anreizsysteme organisatorische Probleme louml;sen kouml;nne. Dazu werden vertrags- und verhaltenstheoretische Aspekte der Kooperationsbeziehung aus agency-theoretischer Betrachtungsweise analysiert sowie Ursachen fuuml;r Koordinationsprobleme dargestellt.