

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ Matr.-Nr.: \_\_\_\_\_

**BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL**  
**Fachbereich Wirtschaftswissenschaft**

**Klausuraufgaben**

Integrierter Studiengang Wirtschaftswissenschaft  
Hauptprüfung  
**Personalmanagement**

Master of Science Wirtschaftswissenschaft  
Betriebswirtschaftslehre  
**MWiWi 1.8: Personalmanagement**

Prüfer:  
Univ.-Prof. Dr. Michael J. Fallgatter

Prüfungstag: 22.07.2008

erlaubte Hilfsmittel: KEINE

Es sind **drei von vier** Aufgaben zu bearbeiten. Die Fragen sind gleichgewichtig.  
Falls alle vier Aufgaben bearbeitet werden, werden nur die Aufgaben Nr. 1 bis Nr. 3 gewertet.

**Aufgabe Nr. 1:**

Stellen Sie die Lerntheorien ‚operantes Lernen‘ und ‚soziales Lernen bzw. Modell-Lernen‘ einander vergleichend gegenüber. Welche Konsequenzen resultieren für das betriebliche Personalmanagement?  
[ca. 30 Minuten]

**Aufgabe Nr. 2:**

Erläutern Sie die LMX-Theorie sowie das Konzept der Führung durch Substitute und Neutralisierer.  
[ca. 30 Minuten]

**Aufgabe Nr. 3:**

- a) Beschreiben Sie die typischen Entwicklungsphasen von Arbeitsgruppen. [ca. 15 Minuten]
- b) Was versteht man im Zusammenhang mit Arbeitsgruppen unter dem Phänomen des „punctuated equilibrium“ (punktiertes Gleichgewicht)? [ca. 15 Minuten]

**Aufgabe Nr. 4:**

Das Sägewerk Alois Holzwurm GmbH & Co. KG in Radevormwald stand vor einem Problem. Die Fahrer, welche die gefällten Bäume verladen und transportieren, nutzten die Kapazität ihrer Lastwagen nur zu etwa 60%, wobei sie gemäß Tarif stundenweise entlohnt wurden. Deshalb mussten zusätzliche Fahrer und Fahrzeuge eingesetzt werden, um die angestrebte Menge Holz zu befördern. Die Geschäftsführung wollte die Fahrer dazu motivieren, dem Beladevorgang mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Bislang erfolgte die Verladung der unterschiedlich großen Stämme per Augenmaß, obgleich eine Waage vorhanden war. Gemeinsam mit Gewerkschaftsvertretern hat die Geschäftsleitung für die Fahrer das Ziel ausgegeben, ihre Lastwagen zu 94% ihrer Zuladung auszulasten. Zuvor bestand lediglich die Anweisung „ihr Bestes zu geben“. Innerhalb der ersten Wochen konnte die Auslastung schrittweise über 90% angehoben werden und verblieb dort für mehrere Jahre. Dadurch konnten allein in den ersten drei Quartalen über €100.000 eingespart werden. Dabei wurden die Fahrer nicht finanziell beteiligt und bekamen keine monetäre Belohnung für die Zielerreichung.

Erläutern das jeweilige Erklärungspotential der VIE- und Zielsetzungstheorie für die geschilderte Entwicklung.  
[ca. 30 Minuten]

Viel Erfolg!