

Sitzplatz.-Nr.: _____

Name: _____ Vorname: _____ Matr.-Nr.: _____

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft –
Schumpeter School of Business and Economics

Gemeinsamer Prüfungsausschuss

Klausuraufgaben

Master of Science Wirtschaftswissenschaft
Betriebswirtschaftslehre
MWiWi 1.8: Personalmanagement

Integrierter Studiengang Wirtschaftswissenschaft
Hauptprüfung

Personalmanagement

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

Prüfungstag: 25.09.2019

erlaubte Hilfsmittel: **keine**

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

Bearbeiten Sie alle Aufgaben auf dem Klausurpapier.
Antworten auf dem Aufgabenbogen werden nicht bewertet.

Bei Unklarheiten in der Aufgabenstellung beschreiben Sie diese und treffen zur weiteren
Bearbeitung der Aufgabe sinnvolle Annahmen.

Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus insgesamt **3 (drei)** Seiten.

*Ich erkläre, dass ich gesundheitlich in der Lage bin, diese Klausur zu bearbeiten und derzeit keine erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorliegen, die sich auf meine Leistungsfähigkeit auswirken.
Mir ist bekannt, dass ich mein Recht auf Rücktritt aus Krankheitsgründen verwerke, wenn ich im Bewusstsein einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Klausur antrete.*

Unterschrift: _____

Aufgabe Nr. 1

- a) Was besagt die Dualität von Struktur und Handlung? [ca. 6 Minuten]
- b) Während für zwei organisatorische Balancen der Zusammenhang „Je mehr von x, desto weniger von y“ gilt, kann man die dritte organisatorische Balance als „Je mehr von x, desto mehr von y“ verstehen. Geben Sie für jede der drei organisatorischen Balancen den korrekten Zusammenhang an und erläutern Sie diesen. [ca. 12 Minuten]
- c) Nehmen Sie zu der folgenden Aussage Stellung: „Die Mischung von einer funktionalen und divisionalen Organisationsstruktur vereint die Vorteile von beiden Systemen.“ [ca. 12 Minuten]

Aufgabe Nr. 2

- a) Was ist der Unterschied zwischen „Motivation“ und „Performanz“? [ca. 6 Minuten]
- b) Welche Ausprägungen müssen vorliegen, um von einer „selbstgesteuerten Motivation“ zu sprechen? Nennen Sie die zugrundeliegende Theorie und erläutern Sie anhand von Praxisbeispielen, wie diese Ausprägungen erreicht werden können. [ca. 8 Minuten]
- c) Lesen Sie sich folgendes Szenario durch:

Professor Hackenbusch ist ein höchst angesehener und beliebter Professor an seiner Universität. Einestages war der Andrang auf seinen Kurs so hoch, dass die Fakultät entschied, die zulässige Teilnehmerzahl für den Kurs zu verdoppeln. Obwohl Prof. Hackenbusch im Laufe des Semesters zwei neue wissenschaftliche Assistenten einstellen konnte, bedeutete die Erhöhung der Kurskapazität einen ebenfalls erhöhten Korrekturaufwand für die Klausuren. Er befürchtete, die geforderten Deadlines für das Einreichen der Klausurnoten im Prüfungsamt nicht einhalten zu können. Um die Klausurkorrektur zu beschleunigen, setzte er für seine Assistenten ein herausforderndes Ziel: Er verlangte, dass sie mindestens 50 Klausuren am Tag korrigieren sollten. Einen Tag vor der Deadline waren seine wissenschaftlichen Assistenten mit der Korrektur fertig und die Klausur fiel sehr gut aus. Prof. Hackenbusch war zunächst sehr zufrieden, schaute sich die Korrekturen im Nachgang aber nochmal genauer an. Er stellte entsetzt fest, dass fast alle Studierende die gleiche Punktzahl für bestimmte Aufgaben bekommen hatten und einige Aufgaben überhaupt nicht korrigiert wurden.

Warum waren die gesetzten Ziele für die wissenschaftlichen Assistenten nicht effektiv? Was hätte Herr Professor Hackenbusch besser machen können? Beziehen Sie sich bei Ihren Ausführungen auf die Goal-Setting Theorie. [ca. 16 Minuten]

Aufgabe Nr. 3

- a) Definieren Sie Macht. Benennen Sie zudem zwei Arten von Macht, die ein Wissenschaftler innehat, der bei seinen Kollegen sehr beliebt ist und für sein Fachwissen geschätzt wird. [ca. 5 Minuten]
- b) Differenzieren Sie zwischen Macht und organisationaler Politik. Nennen Sie ein Beispiel, bei dem die Nutzung von Macht nicht politisch ist. [ca. 10 Minuten]
- c) Lesen Sie zunächst folgende drei Sachverhalte:
 - Ein Manager aus dem Bereich Vertrieb droht seiner Mitarbeiterin mit einer üblen Nachrede, sofern diese ihre Nettoumsätze nicht um 20% steigert.
 - Ein Abteilungsleiter weist seine Mitarbeiter an, wöchentlich zwei Arbeitsstunden mehr zu berichten als tatsächlich verrichtet, um so weiteres Personal in der eigentlich schon überbesetzten Abteilung rekrutieren zu können.
 - Eine Abteilungsleiterin sichert ihrem Mitarbeiter eine Fortbildungsmaßnahme zu, sofern dieser die Bilanzen der Abteilung fälscht.

Erläutern Sie die zweidimensionale („Mittel“ und „Zweck“) Matrix organisationaler Politik nach Mayes & Allen (1977). Ordnen Sie die beschriebenen Sachverhalte in diese Matrix ein und erläutern Sie Ihre Entscheidung. [ca. 15 Minuten]

Aufgabe Nr. 4

- a) Nennen Sie jeweils eine Kraft aus der organisatorischen Domäne und aus der generellen Umwelt eines Unternehmens, die innerbetriebliche Veränderungen bedingen können. Erläutern Sie anhand von Beispielen, welche Objekte Gegenstand der Veränderung sein können. [ca. 10 Minuten]
- b) Lesen Sie sich folgendes Szenario durch:

Markus Sander ist Geschäftsführer eines erfolgreichen Unternehmens, welches sich auf die Produktion von Stühlen und anderer Sitzmöbel spezialisiert hat und dabei die Designs exklusiver und luxuriöser Marken imitiert. Er zweifelt aber, dass die Produktion von Möbelimitaten im günstigeren Preissegment auch in Zukunft für den finanziellen Erfolg ausreichend sein wird, da er zunehmenden inländischen und globalen Wettbewerbsdruck wahrnimmt. Daher beruft Markus Sander ein Meeting mit seinen direkten Mitarbeitern ein, in dem er seine Zweifel äußert. Das Unternehmen müsse sich neben der Produktion von Imitaten auch auf die Produktion selbstentworfenen Möbel in einem höheren Preissegment konzentrieren. Bis Ende des Jahres erwarte er Vorschläge für innovative und eigens designte Sitzmöbel. Überrascht von dieser strategischen Neuausrichtung verlassen seine Mitarbeiter das Meeting. Einzelne Mitarbeiter äußern in den kommenden Monaten Ideen und Anregungen für eigene Designs, allerdings stoßen diese auf wenig Interesse bei den Kollegen. Am Ende des Jahres sind weder selbstdesignte Möbelstücke entworfen oder gar hergestellt worden.

Welche Ratschläge würden Sie dem Geschäftsführer Markus Sander geben, damit der Veränderungsprozess erfolgreicher verlaufen wäre? Orientieren Sie sich bei Ihrer Antwort an gängigen Veränderungsmodellen. [ca. 20 Minuten]

Viel Erfolg!