

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: 06.03.2018

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

Bitte lesen Sie zunächst den folgenden Fall:

Die Stapel AG ist ein traditionsreiches Unternehmen und war jahrzehntelang Marktführer für die Entwicklung und Produktion von Gabelstaplern. Der Marktanteil verringerte sich allerdings zusehends angesichts der harten Konkurrenz im In- und Ausland. Der Aktienkurs rutschte dramatisch in den Keller. Der Vorstand machte Druck, um das Unternehmen vor der Insolvenz zu retten. Es musste eine bahnbrechende Innovation entwickelt und vermarktet werden. Der Vorstand beauftragte daher die Abteilungsleiter, einen autonom agierenden Gabelstapler zu entwickeln. Trotz der direkten Anweisung verlief der Fortschritt im Sande. Die Abteilungen Verkauf, Produktion sowie Forschung & Entwicklung (F&E) verständigten sich untereinander so gut wie gar nicht und es kam zu Konflikten zwischen den Gruppen bezüglich der Spezifikation des Gabelstaplers. Abteilungsübergreifende Gespräche endeten zumeist in gegenseitigen Schuldzuweisungen. Die Anforderungen an den Gabelstapler wurden von einigen Experten zudem als überzogen und unrealistisch bewertet. Die Führungskräfte des mittleren Managements schlossen sich dieser Meinung an. Als der Aufsichtsrat von den Problemen erfuhr und nach einiger Zeit keine Fortschritte erkennen konnte, tauschte er den gesamten Vorstand aus, da ein Führungsproblem vermutet wurde. Der neue und charismatische Vorstandsvorsitzende berief schließlich eine Mitarbeiterversammlung ein, um die Mitarbeiter auf die neue Mission einzuschwören: „Angesichts neuer Konkurrenz brauchen wir neue Ideen, neue Energien, abteilungsübergreifendes Handeln und einen neuen Geist, um dieses Unternehmen zu dem zu machen, was es mal war. Gemeinsam werden wir das innovativste Unternehmen in unserer Branche und den autonomen Gabelstapler zur Erfolgsgeschichte machen! Und die Quelle des Erfolges sind Sie!“

Analysieren und bewerten Sie die Situation. [ca. 30 Minuten]

## Aufgabe Nr. 2

- a) Definieren Sie den Machtbegriff [power] und erläutern Sie den Zusammenhang mit der Arbeitsleistung [performance]. [ca. 5 Minuten]
- b) Definieren Sie den Begriff organisationale Selbstbindung [organizational commitment]. Welche drei Formen der organisationalen Selbstbindung werden nach Meyer und Allen unterschieden? Bitte geben Sie insgesamt drei Beispiele an, die veranschaulichen, wie Einfluss auf die jeweilige Selbstbindungs-Form genommen werden kann. [ca. 10 Minuten]
- c) Begründen Sie, inwieweit die Komponenten der Wahrnehmung [perception] die Arbeitszufriedenheit [job satisfaction] beeinflussen können. Beziehen Sie sich auf die Equity Theorie. [ca. 15 Minuten]

### **Aufgabe Nr. 3**

- a) Definieren Sie den Begriff Organisationskultur und nennen Sie vier Faktoren, mit denen die Organisationskultur gestaltet werden kann. [ca. 5 Minuten]
- b) Skizzieren und beschriften Sie das Kulturmodell von Schein. [ca. 10 Minuten]
- c) Begründen Sie, weshalb die Implementierung einer Turnierentlohnung einen Einfluss auf die Unternehmenskultur hat. Welche kritischen Auswirkungen können darüber hinaus erwartet werden? [ca. 15 Minuten]

### **Aufgabe Nr. 4**

- a) Definieren Sie die Begriffe Leitungsintensität und Kontrollspanne. Erklären Sie kurz, welche Auswirkungen das Streichen einer Hierarchieebene auf die Kontrollspanne und die Leitungsintensität haben kann. [ca. 5 Minuten]
- b) Definieren Sie den Begriff Organisationsstruktur. Nennen und erläutern Sie zwei Organisationsstrukturen sowie deren Vor- und Nachteile (je zwei Vor- und zwei Nachteile). [ca. 10 Minuten]
- c) Eine günstige Organisationsstruktur zur Innovationsentwicklung ist gleichzeitig eine günstige Organisationsstruktur zur Innovationsumsetzung. Begründen Sie, ob Sie dieser Aussage zustimmen. [ca. 15 Minuten]

*Viel Erfolg!*