

Klausur: 20556 Personalführung

Prüfer: Prof. Dr. Thomas Spengler

Name:

Vorname:

Matr.-Nr.:

Fakultät:

Aufgabe	1	2	3	Gesamtpunkte	Note
Punkte					

Unterschrift der Prüfer:

.....

Als Hilfsmittel sind zugelassen:

- elektronische Hilfsmittel laut Aushang des Prüfungsausschusses

- Hinweise:**
1. Bitte tragen Sie zuerst oben auf dem Deckblatt Ihre persönlichen Daten ein!
 2. Die Klausur besteht aus drei Aufgaben, von denen zwei zu bearbeiten sind.
 3. Sollten Sie mehr als zwei Aufgaben bearbeiten, so machen Sie bitte kenntlich, welche beiden Aufgaben bewertet werden sollen! Ansonsten werden die ersten beiden Aufgaben bewertet.
 4. Für Aufgabe 1 gilt folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie 1,5 Punkte, für eine nicht beantwortete Frage gibt es keinen Punkt und für eine falsche Antwort werden Ihnen 0,75 Punkte abgezogen.
 5. Die pro Aufgabe erreichbaren Punkte sind hinter der jeweiligen Aufgabenstellung notiert.
 6. Die Klausur ist bei 50% der Gesamtpunktzahl auf jeden Fall bestanden.
 7. Markieren bzw. notieren Sie Ihre Antworten bitte sorgfältig in den dafür vorgesehenen Bereichen! Falls Sie eine Korrektur vornehmen müssen, kennzeichnen Sie diese bitte deutlich!
 8. Der Klausurbogen zu dieser Klausur besteht aus insgesamt 15 Seiten (einschließlich Deckblatt und Zusatzpapier). Bitte zählen Sie nach! Die Heftung darf nicht gelöst werden!
 9. Sie sind dafür verantwortlich, dass das Aufsichtspersonal Ihre Klausur am Ende der Bearbeitungszeit erhält!

Viel Erfolg!

Aufgabe 1 Multiple Choice

30 Punkte

Überprüfen Sie folgende Aussagen auf ihre Korrektheit und kreuzen Sie dementsprechend „Richtig“ bzw. „Falsch“ an!

	Richtig	Falsch
Maßnahmen der Verhaltensbeeinflussung wirken immer partiell und direkt auf den Unternehmensgewinn.		
Herzberg ordnet den Faktor Lohn in seiner Zwei-Faktoren-Theorie eindeutig den Hygienefaktoren zu.		
Anreizsysteme sind auf Anreizen und Kriterien konstituiert. Diese sind durch die sogenannte Anreizkriteriumsrelation miteinander verbunden.		
Die Feldtheorie von Lewin definiert Motivation als eine Funktion aus Situation und Verhalten.		
Beim Akkomodationsmodell nach Weinert werden die Individualziele den Organisationszielen angepasst.		
Nach der prädeszisionalen Phase folgen im Ruikon-Modell zwei realisierungsorientierte Volitionsphasen.		
Die Aufgabendimension Autonomie aus dem Aufgabengestaltungsansatz findet in teilautonomen Arbeitsgruppen Anwendung.		
Bei der Pseudo-Arbeitszufriedenheit wird aufgrund der verfälschten Situationswahrnehmung das Anspruchsniveau gesteigert.		
Laut dem Erwartungsgefällemmodell der Motivation von Heckhausen ist die Zuwendungsmotivation abhängig von der psychischen Distanz und der Diskrepanz zwischen gegenwärtig bestehender IST-Lage und zukünftig erwarteter IST-Lage auf dem Hintergrund der überdauernden SOLL-Lage.		
Optimisten bewerten Erfolg stets internal, stabil und universal.		

	Richtig	Falsch
Prozesstheorien versuchen zu erklären, was im Individuum Verhalten erzeugt und aufrechterhält.		
Bedürfnisse sind den Motiven rangmäßig vorgeordnet.		
Personalführung ist ein einseitiger Verhaltensbeeinflussungsprozess.		
Die Wirksamkeit des Personals ist ein personalwirtschaftliches Substanzziel.		
Im Rahmen der Valenz-Theorie wird bei mittlerem Schwierigkeitsgrad einer erfolgreich absolvierten Aufgabe ein leistungsmotiviertes Individuum im Anschluss eine Aufgabe mit geringerem Schwierigkeitsgrad wählen.		
Der Ausgang verdeckter Transaktionen wird auf der psychischen Ebene entschieden.		
Eine These des ERG-Modells nach Alderfer besagt, dass die Growth-Bedürfnisse umso stärker werden, je weniger die Relatedness-Bedürfnisse befriedigt sind		
Ursachen für das Funktionalitätsproblem sind die Motivation, die Instruktion, die Qualifikation und die Präparation.		
Zwischen den personalwirtschaftlichen Zielen und Maßnahmen besteht ein Selektivitätszusammenhang.		
Der aktionelle Personalwirtschaftsbegriff bezieht sich auf ein Subsystem der Unternehmung mit umfassender Zuständigkeit für Personalentscheidungen.		



a) Definieren Sie den Begriff Personal und erläutern Sie die einzelnen Bestandteile der Definition
genauer!
(10 Punkte)

Aufgabe 2 Personalwirtschaftliche Grundlagen
30 Punkte

b) Definieren und erläutern Sie den Begriff „Personalpolitik“!

(10 Punkte)

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the student to write their definition and explanation of 'Personalpolitik'. The box occupies most of the page's vertical space.



c) In Anlehnung an Kossbiel lassen sich Führungstheorien in bestimmter Art und Weise klassifizieren. Erstellen Sie eine Grafik, in der diese Klassifizierung deutlich wird!
(8 Punkte)

- d) Erläutern Sie kurz die wesentlichen Inhalte der Führungskontexttheorien und der Führungsprozess-theorien!
(2 Punkte)

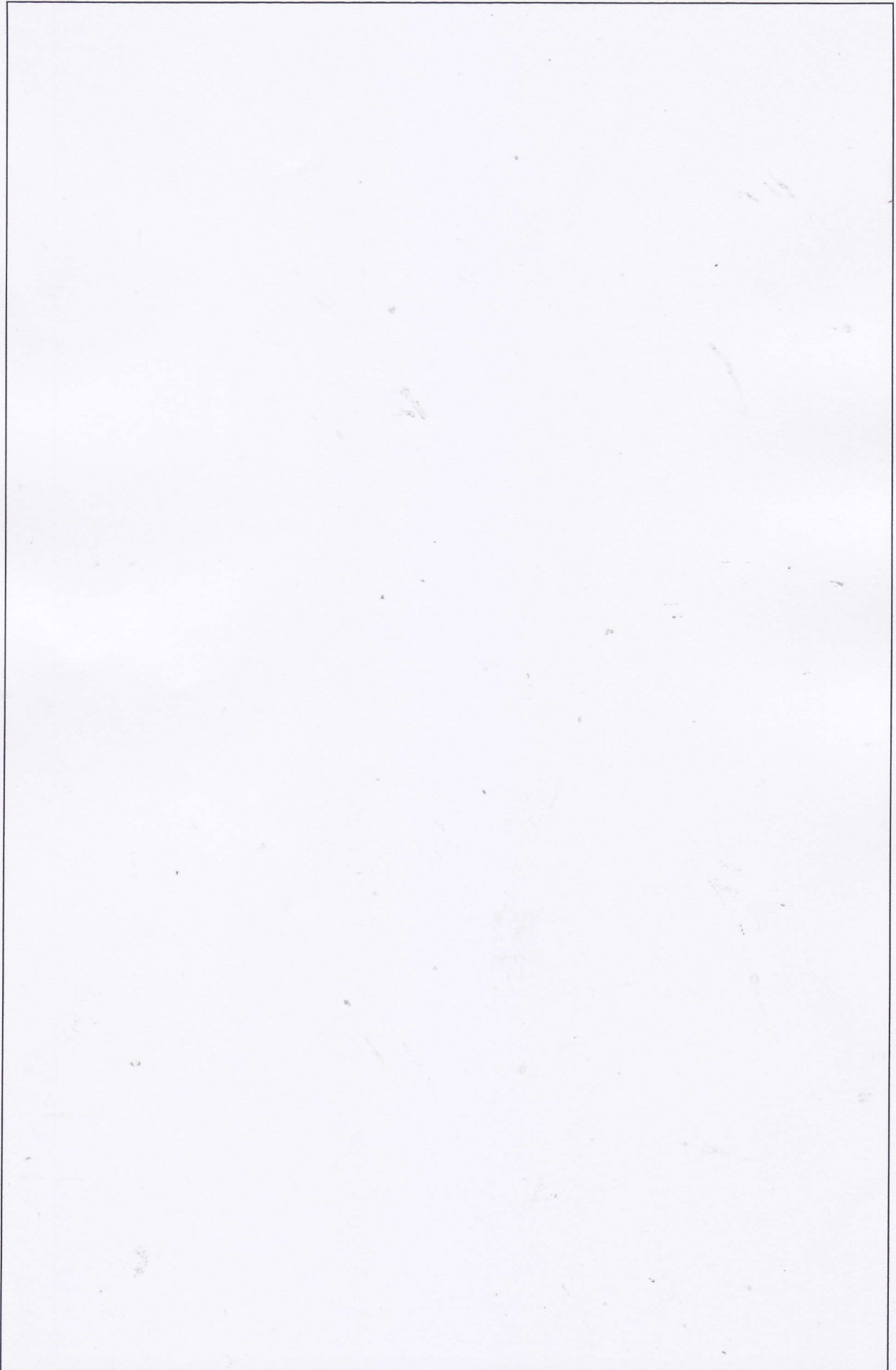




a) Erläutern Sie kurz die Hauptannahmen und -aussagen der Bedürfnistheorie von Maslow und der Zwei-Faktoren Theorie von Herzberg! (13 Punkte)

30 Punkte

Aufgabe 3: Motivationstheorien und Kommunikation



- b) Erläutern Sie kurz mithilfe einer veranschaulichenden Grafik ein Modell, das Aussagen zur Gestaltung von Aufgaben sowie zur Erzeugung intrinsischer Motivation trifft! **(5 Punkte)**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the student to draw a model illustrating the relationship between task design and intrinsic motivation.

- c) Beschreiben Sie die in Aufgabenteil b) identifizierten Aufgabendimensionen! Was besagt in diesem Zusammenhang der Motivational Potential Score? **(6 Punkte)**

- d) Erläutern Sie kurz die Hauptaussagen der Transaktionsanalyse! Gehen Sie dabei auf die unterschiedlichen Arten von Transaktionen ein! Stellen Sie diese grafisch dar! **(6 Punkte)**



