

Management

1. Was versteht man unter einem Managementsystem?
2. Welche grundlegenden Gestaltungsalternativen bietet die operative Planung?
3. Geben Sie Beispiele für ein widerspruchsfreies und ein widerspruchsbefaftetes Zielsystem.
4. Mittels welcher Potentiale und Merkmale lässt sich die Personalstruktur generell beschreiben?
5. Unterscheiden Sie „Betriebsleitung“ und „Unternehmensführung“ anhand der Situation, der Managementfunktion und des Erfolgsbegriffs.
6. Erläutern Sie die Grundmodelle (Rollen und Instruktionen) der Organisationslehre in den Konzepten der „Betriebsleitung“ und „Unternehmensführung“
7. In welcher Beziehung stehen die Teilprobleme der „Betriebsleitung“ zueinander?
8. Wie lautet die Strategielehre im Konzept der „Unternehmensführung“?
9. Wovon hängt aus psychologischer Sicht die Bereitschaft zur Erbringung einer hohen Arbeitsleistung ab?
10. Beschreiben Sie Management als System. Was bedeutet in diesem Rahmen „Dilemma-Management“?
11. Vergleichen Sie die Konzepte „Betriebsleitung“ und „Unternehmensführung“.
12. Was versteht man generell unter „situativem Management“ und wo liegen dessen Vor- und Nachteile? Was bedeutet dies speziell bei der Unternehmensplanung und beim Führungsstil?
13. Was ist ein Managementsystem, welches sind seine Variablen und Merkmale?
14. Was umfaßt das Managementelement „Politik“ und welche Alternativen gibt es dort auf der operativen Ebene?
15. Worin besteht der Unterschied zwischen strategischer und operativer Planung und welche Alternativen der Unternehmensstrategie kennen Sie?
16. Beschreiben Sie das Managementkonzept der „Betriebsleitung“
17. Wie unterscheidet sich die Zielpolitik im Konzept der Betriebsleitung von derjenigen im Konzept der Unternehmensführung?
18. Wie unterscheidet sich die operative Planung im Konzept der Unternehmensführung von derjenigen im Konzept der Betriebsleitung?
19. Beschreiben Sie das Managementkonzept der „Unternehmensführung“ (Situation, Funktion des Management, Erfolgsvorstellung, Definition)
20. Welche grundsätzlichen Gestaltungsalternativen bestehen bei der Unternehmenspolitik und -planung?
21. Was bedeutet situative Planung und wann sollte man diesen Weg wählen?
22. Was versteht man unter einem Managementsystem? Muß bei seiner Ausgestaltung das Element Politik immer die führende Stellung einnehmen? Begründen Sie kurz Ihre Auffassung.
23. Beschreiben Sie die alternativen Gestaltungsmöglichkeiten der beiden Elemente Politik und Planung.
24. Wie können die Elemente Organisation und Personal benutzt werden, um widersprüchlichen Anforderungen an das Management gerecht zu werden?
25. Skizzieren Sie die drei Konzepte Betriebsleitung, Unternehmensführung und Systementwicklung.

Organisation

1. Was versteht man unter „organisatorischer Differenzierung“ und hinsichtlich welcher Merkmale kann man sie gestalten?
2. Welches sind die Teilprobleme der klassischen und der neueren Organisationslehre?
3. Erläutern und beurteilen Sie das Modell der Gruppenorganisation aus motivations- und entscheidungsorientierter Sicht.
4. Beschreiben und beurteilen Sie das Modell der Stab/Linien-Organisation.
5. Welche Ergebnisse hat die Gruppenforschung für die Organisationslehre erbracht?
6. Welche neueren Organisationsmodelle kennen Sie?
7. Was bedeutet „außenorientierte Organisation“, welches Organisationsmodell entspricht diesem Prinzip und worin bestehen die Vor- und Nachteile?
8. Worin besteht der Unterschied zwischen Linien- und Gruppenorganisation? Wann würden Sie welches der beiden Konzepte anwenden?
9. Was versteht man organisatorisch unter „Divisionalisierung“, wann sollte man hiervon Gebrauch machen und welche Gefahren drohen dabei?
10. (Differenzierung – Außenorientierung – Marketing – Eigendynamik)
11. Beschreiben Sie die organisatorische Differenzierung (Positionen) hinsichtlich ihrer Gegenstände, Richtungen und Dimensionen.
12. Was versteht man unter organisatorischer Programmierung (Instruktionen) und hinsichtlich welcher Merkmale kann sie gestaltet werden?
13. Welche grundsätzlichen Alternativen bestehen bei der Stellenbildung (Differenzierung)?
14. Welches sind die Grundprobleme der klassischen und der neueren Organisationslehre?
15. Was versteht man unter einer Stab/Linien-Organisation (Skizze!), wo liegt der Nutzen dieses Organisationskonzeptes und welche Gefahren sehen Sie hier?
16. Beurteilen Sie das Konzept der Gruppenorganisation danach, was es für die Motivation und die Entscheidungsqualität im Unternehmen bedeutet.
17. Was versteht man unter „Projektgruppen“ und wann würden Sie dieses Organisationsmodell wählen?
18. Worin besteht der Unterschied zwischen Linien-Organisation und Gruppen-Organisation?
19. Beschreiben Sie das Organisationsmodell der Divisionalisierung. Wo liegen die Vorteile und Gefahren dieses Modells?
20. Wie läßt sich die Organisationsstruktur mittels Veränderung des Organisationsgrades modernisieren?
21. Beschreiben Sie das Organisationsmodell des „Management by Objectives“. Welche Begleitmaßnahmen würden Sie im Personalbereich empfehlen?
22. Welche Erklärungsansätze der Arbeitsmotivation kennen Sie?

Personal

1. Nennen und erläutern Sie kurz die Verfahren zur Prognose des mengenmäßigen Soll-Personalbestands.
1. Erläutern sie das Konzept des situativen Führungsstils und die Forschung hierzu.
2. Erläutern Sie kurz die verschiedenen Teilprobleme des Personaleinsatzes.
3. Geben Sie einen systematischen Überblick über die Instrumente der externen Personalbeschaffung.
4. Was versteht man unter einem mehrstufigen Personal-Controlling und welches Dilemma soll damit bewältigt werden?
5. Erläutern Sie die einzelnen Phasen im Prozess der analytischen Arbeitsbewertung.
6. Welche Verfahren zur Prognose des quantitativen Personalbestandes kennen Sie?
7. Welche Phasen durchläuft der Prozeß der Personalbeschaffung? Wie läßt sich dabei speziell der mengenmäßige Soll-Personalbestand bestimmen?
8. Was versteht man unter dem Netto-Personalbedarf und wie läßt er sich mengenmäßig für einfache Bürotätigkeiten ermitteln?
9. Welche Verfahren zur Prognose des quantitativen Soll-Personalbestandes kennen Sie?
10. Worum geht es bei der Personaleinsatzplanung und wie verfährt man speziell zur Maximierung der Eignungsgrade?
11. Was ist Gegenstand der Personalentwicklung und welche Entwicklungsmethoden lassen sich unterscheiden?
12. Beschreiben Sie den Prozeß der Personalbeschaffung!
13. Welche Möglichkeiten zur Prognose des Personalbedarfs kennen Sie?
14. Was versteht man unter „mitarbeiterorientierter Führung“ und welche Forschungsergebnisse lassen sich hierzu anführen?
15. Beschreiben Sie den Prozeß der Personalbeschaffung.
16. Beschreiben Sie die Verfahren der Arbeitsplatzbewertung.(58-74)
17. Um welche Gegenstände kann es bei der betrieblichen Verteilungspolitik gehen?(48-51)
18. Was versteht man unter „Normalleistung“ und welche Rolle spielt sie beim Akkordlohn?(80-84)
19. Welche Gestaltungsmöglichkeiten bietet der Prämienlohn?(86-87)