

Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Bayreuth

Klausur zu
Organisations- und Führungslehre II (Personalwesen und Mitarbeiterführung)
4. Semester, XI. Studiengang
25.11.1997, 18.00 - 19.30 Uhr
Prof. Dr. Andreas Remer

Bitte kreuzen Sie bei den nachfolgenden zehn Fragen jene Antwortalternativen an, die Ihnen richtig erscheinen. Es können mehrere Alternativen pro Frage richtig sein.

1. Der qualitative Personalbedarf

- a) wird ermittelt, indem man zunächst den Einsatzort des Personals analysiert.
- b) ist für das Unternehmen von geringerer Bedeutung als der quantitative Personalbedarf.
- c) darf im Gegensatz zum quantitativen Personalbedarf keine Reserven vorsehen.
- d) verlangt zu seiner Bestimmung eine Übersetzung von Arbeitsmerkmalen in Merkmale der Person.

2. Der quantitative Personalbedarf

- a) nimmt zu, wenn der Ist-Bestand stärker abnimmt als der Soll- Bestand.
- b) nimmt zu, wenn unter sonst gleichbleibenden Verhältnissen die Arbeitsproduktivität sinkt.
- c) nimmt ab, wenn die Anzahl der verschiedenartigen Tätigkeiten in einem Bereich sinkt.
- d) lässt sich auf der Basis von Zeit-Trends schlecht prognostizieren, wenn die Bedarfsentwicklung dynamisch ist.

3. Die Maßnahmen zur Deckung des Personalbedarfs

- a) sind weitgehend unabhängig von der Art des Personalbedarfs.
- b) lassen sich grob in solche interner und externer Art unterscheiden.
- c) umfassen u. a. auch Schichtwechselpläne.
- d) müssen mit Rücksicht auf den Arbeitsmarkt gewählt werden.

4. Maßnahmen des Personaleinsatzes

- a) betreffen auch die Einstellung neuer Mitarbeiter.
- b) erfolgen in erster Linie zur Deckung des quantitativen Personalbedarfs.
- c) umfassen niemals räumliche und zeitliche Personalbewegungen zugleich.
- d) basieren qualitativ auf der Personalbeurteilung.

5. Die Personalentwicklung

- a) dient dazu, die Verhaltensgrundlagen der Mitarbeiter in sachlicher und sozialer Hinsicht zu verbessern.
- b) stellt eine Maßnahme der externen Personalbeschaffung dar, die auch die persönlichen Eigenschaften der Mitarbeiter betrifft.
- c) umfaßt auch die berufliche Prägung und Bewegung der Mitarbeiter.
- d) steht teilweise in Konkurrenz zur Beschaffung neuer Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt.

6. Die Instrumente der externen Personalbeschaffung

- a) können hinsichtlich ihrer Wirksamkeit hauptsächlich nach den Kriterien des Akquisitionseffektes und des Werbeeffektes beurteilt werden.
- b) umfassen auch die Einrichtung von Betreuungsverhältnissen.
- c) beziehen sich auch auf den latenten Beschaffungsbedarf.
- d) betreffen in der Kontrahierungsphase z. B. die Festlegung von Vollmachten und Anzeigentexten.

7. Situatives Personalmanagement

- a) bedeutet, daß man nur von Fall zu Fall, d. h. kurzfristig entscheidet.
- b) verlangt eine beständige Anpassung an die Umwelt.
- c) kann verlangen, daß Unternehmen ihre Pläne ändern müssen.
- d) kann tendenziell mehr zweck- oder mehr überlebensorientiert sein.

8. Beim Personal-Controlling

- a) geht es vor allem darum, die Eignung des Personals zu kontrollieren.
- b) lassen sich u. a. erfolgs- und prozeßbezogenes Controlling unterscheiden.
- c) besteht das Problem, daß zwischen Relevanz und Meßbarkeit der Daten ein tendenzieller Widerspruch existiert.
- d) sind relative Kennzahlen in der Regel geeigneter als absolute Kennzahlen.

9. Personalwesen als Problemlösungsprozeß

- a) umfaßt die Phasen der Konzipierung und der Verwirklichung.
- b) läßt sich hinsichtlich der Vorgehensweise in technische und natürliche Ansätze unterteilen.
- c) muß bei zunehmender Komplexität der Verhältnisse tendenziell faktischere Züge annehmen.
- d) muß bei zunehmender Dynamik der Verhältnisse immer mehr auf statistische Methoden zurückgreifen.

10. Der Führungsstil eines Vorgesetzten

- a) ist dadurch gekennzeichnet, wie er die Arbeit in seinem Bereich organisiert.
- b) sollte stets mitarbeiterorientiert sein.
- c) ist nach Fiedler auch in Abhängigkeit von der organisatorischen Situation zu wählen.
- d) kann unter normalen Bedingungen als Frage von Befehl und Gehorsam betrachtet werden.

Von den untenstehenden drei Fragen sind zwei (und nicht mehr) auf jeweils einer Seite zu beantworten.

1. Welche Verfahren zur Prognose des quantitativen Soll-Personalbestandes kennen Sie?

2. Skizzieren Sie den Ansatz des mehrstufigen Controllings.

3. Skizzieren Sie kurz, welche Teilprobleme sich mit dem Thema Personaleinsatz verbinden.

Viel Erfolg!

Prof. Dr. A. Remer