



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften



Lehrstuhl für BWL, insb. Personal,
Organisation und Unternehmens-
führung

Prof. Dr. Fred G. Becker

Telefon: 0521 106- 6937 (Skr.)
eMail: LstFGBecker@uni-bielefeld.de
Universität Bielefeld
Universitätsstraße 25a
33615 Bielefeld

SS 2021 Modulteilklausur 310811 HR

Es gilt zunächst eine **Einlesezeit** von 15 Minuten. Bitte nutzen Sie diese Zeit im Eigeninteresse nur zum gründlichen Lesen und Nachdenken. Die nachfolgende **Bearbeitungszeit** beträgt 60 Minuten.

Bitte beantworten Sie **vier** der im Folgenden aufgeführten fünf **Aufgaben**. Für jede Aufgabe werden maximal 15 Punkte vergeben.

Sollten Sie fünf Aufgaben bearbeiten, dann streichen Sie zum Abschluss unbedingt die Antwort, die Sie nicht gewertet haben wollen. Wenn Sie dies nicht tun, dann wird die fünfte Antwort (nach der Reihenfolge der Beantwortung) nicht gelesen und bewertet.

Achtung: Formulieren Sie Ihre Antworten aus. Stichwortartige Antworten werden nicht gewertet. Es sei denn eine stichwortartige Antwort wird explizit verlangt.

Klausuraufgabe 1 (HR I und HR II) (15 Punkte)

Beantworten Sie drei (3) der folgenden vier Fragen (jeweils 5 P.):

- a) Wie unterscheidet sich der **Köhler-Effekt** von dem **Sucker-Effekt** im Rahmen der Gruppenleistung in der Wirkung auf die Gruppeneffektivität? Stellen Sie dies **beispielhaft** dar. (5 P.)
- b) **Transaktionale Führung**: Beschreiben Sie drei der sieben zentralen Aufgaben, die eine Führungskraft im Rahmen der transaktionalen Führung ihren Mitarbeitern gegenüber zu erfüllen hat. (5 P.)
- c) Welche **Bedeutung** kommt dem Modell von Kirkpatrick im Rahmen der Personalentwicklung – warum – zu? (5 P.)
- d) **Employer Branding und Personalbeschaffung**: Erläutern Sie die **Zusammenhänge!** (5 P.)

Klausuraufgabe 2 (HR I: Personalführung) (15 Punkte)

Sie befinden sich in folgender **Situation**:

Sie sind Jungakademiker|in einer Arbeitsgruppe des mittelständischen Familienunternehmens DiatSoft. Das Unternehmen befindet sich aufgrund der Corona-Krise in einem starken Wachstum. In Ihrer Arbeitsgruppe war es z. T. üblich, dass Projektarbeiten in lateraler Führung bearbeitet wurden. Nun werden Sie aufgrund Ihrer erfolgreichen Arbeit von Ihrem Vorgesetzten gebeten, als Führungskraft ein neu gegründetes Projektteam „Employer Brand“ zu leiten. Die anderen Projektmitglieder sind alles Fachleute in ihrem Metier. In Kürze treten Sie die Stelle an. Nun beschäftigen Sie sich zur Vorbereitung mit Ihrer zukünftigen Rolle als Führungskraft.

Aufgaben:

- a) Werden Sie nun rein hierarchisch führen **oder** lassen Sie auch lateraler Führung und Führung von unten – **warum** – Spielraum? (8 P.)
- b) Im Rahmen Ihres Studiums haben Sie die **transaktionale** und die **transformationale Führung** kennengelernt. **Diskutieren** Sie, inwieweit bei Ihrer neuen Aufgabe beide Führungsstile zum Einsatz kommen sollten. **Begründen** Sie bezogen auf die o. g. Situation! (7 P.)

Klausuraufgabe 3 (HR I: Verhalten in Gruppen) (15 Punkte)

Versetzen Sie sich in folgende Ausgangssituation:

Sie sind Elektroingenieur|in bei dem großen Automobilzulieferer „Robert Busch GmbH“ und erhalten von Ihrer Vorgesetzten den Auftrag, ein **neues Projektteam zu führen**. Inhaltlich beschäftigen Sie sich mit der Entwicklung und Optimierung von Alarmanlagen für deutsche Premiumfahrzeuge. Das von Ihnen geführte Team soll nun in den kommenden 1,5 Jahren die Entwicklung einer innovativen und zuverlässigen Alarmanlage umsetzen. Bevor Sie mit Ihrer Aufgabe starten, gibt Ihnen Ihre Vorgesetzte noch mit, dass ihrer Meinung nach der Schlüssel einer erfolgreichen Projektarbeit in einer sehr hohen Kohäsion der Gruppe liegt.

Aufgaben:

- a) Beschreiben Sie zunächst, welche unterschiedlichen **Phasen** (Modell nach Tuckman) Ihr Team idealtypisch durchlaufen wird und **identifizieren** Sie zudem – **begründet** – die **kritischste Phase**, in der Ihrer Meinung nach destruktive Konflikte entstehen können. (7,5 P.)
- b) **Bewerten** Sie danach die Aussage Ihrer Vorgesetzten, indem Sie **begründet** und fallbezogen aufzeigen, welche **negativen Folgen** eine zu hohe Gruppenkohäsion – Begründen Sie mit einem spezifischen **Gruppenphänomen!** – auf Ihr Projekt haben kann. (7,5 P.)

Klausuraufgabe 4 (HR II: Personaleinführung) (15 Punkte)

Sie sind als Assistent|in der Geschäftsleitung eines innerhalb selbstständig agierenden Tochterunternehmens „Top ICE“ der Dr. Ütker-Gruppe tätig. 1.500 Mitarbeiter|innen unterschiedlicher Personalsegmente, Standort Herford, Produktion und Vertrieb von Eiscreme.

Pro Jahr stellt Top ICE zum 01. Oktober **5 neue Jungakademiker|innen** für ein eineinhalbjähriges General Management-Traineeship sowie zwei weitere Hochschulabsolvent|innen mit Direkteinstieg (zumeist im Vertrieb) an. Üblicherweise erreichen Top ICE um die 200 Bewerbungen. Circa 30 Bewerber|innen für das Trainee-Programm, zwölf für den Vertrieb werden im Juli zu einem multimodalen Auswahlgespräch eingeladen. 5 bzw. 2 erhalten dann gleich im Juli eine Zusage. 2 bzw. 1 Personen werden auf eine interne Warteliste gesetzt. Falls jemand noch absagt, wird diesen schnell ein Vertragsangebot unterbreitet.

Aufgabe:

Immer wieder gab es Kritik aus beiden Gruppen an den ersten Monaten der Beschäftigung. Die Top ICE-Leitung möchte infolge das HR-Konzept des Inplacements nutzen.

Machen Sie einen **Vorschlag**, wie ein mögliches **Inplacementkonzept** für die angesprochene **Personengruppen** ausgestaltet werden könnte. **Begründen** Sie Ihre jeweiligen Vorschläge! (15 P.).

Klausuraufgabe 5 (HR II: Personalentwicklung) (15 Punkte)

Bewerten Sie die folgenden Aussagen im Hinblick darauf, ob sie eine innerbetriebliche Berufsausbildungsmaßnahme (Off-the-Job) zur Buchführung im Hinblick auf ihre Effektivität – warum – didaktisch verbessern könnten:

Thesen:

1. Man verzichtet auf die Lektüre eines Lehrbuchs und setzt nur auf die Foliensätze und die Veranstaltungen, um die Auszubildenden zeitlich nicht zu überlasten und dadurch die Lernmotivation nicht zu zerstören.
2. Zwischenzeitliche Fall-Übungen vermitteln Methodenkompetenzen zum Buchen.
3. Eine fachliche Eingangsklausur vor Beginn des eigentlichen Kurses verfestigt die notwendigen Fachkompetenzen nachhaltig

Viel Erfolg!!