

**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 oben auf diesem Deckblatt zuerst Ihre persönlichen Daten ein!
  2. Die Klausur besteht aus drei Aufgaben, von denen nur 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 Multiple Choice Aufgaben gilt folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie einen Punkt, für eine nicht beantwortete Frage gibt es keinen Punkt und für eine falsche Antwort wird Ihnen ein halber Punkt 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. Nachstehend finden Sie die Aufgabensammlung mit integrierten Lösungsfeldern. 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. Das Klausurheft zu dieser Klausur besteht aus diesem Deckblatt (1 Seite) plus drei Aufgaben (insges. 17 Seiten); bitte zählen Sie nach! Die Heftung darf nicht gelöst werden!

**Viel Erfolg!**

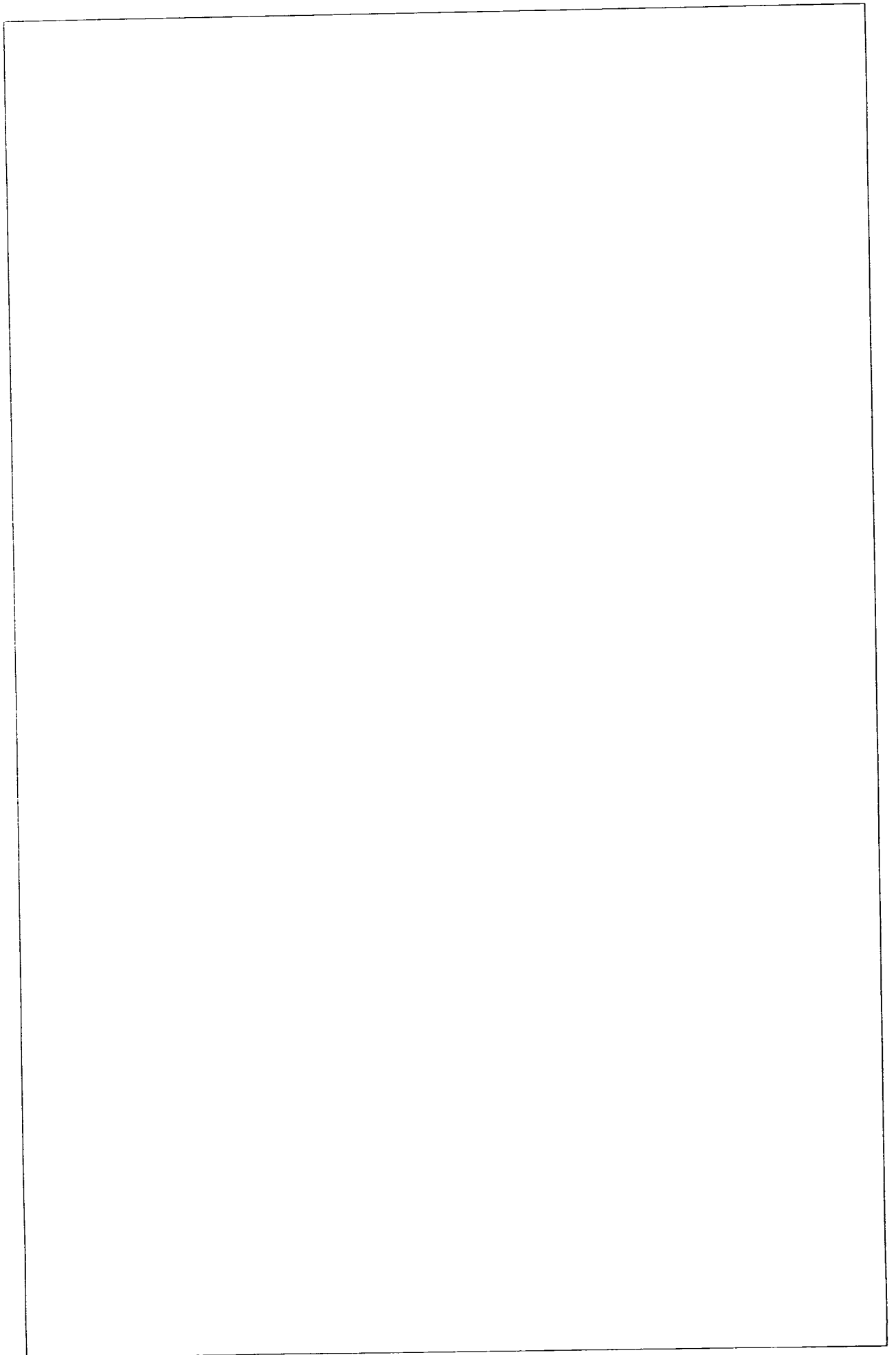
**Aufgabe 1 : Personalwirtschaftliche Grundlagen**

**30 Punkte**

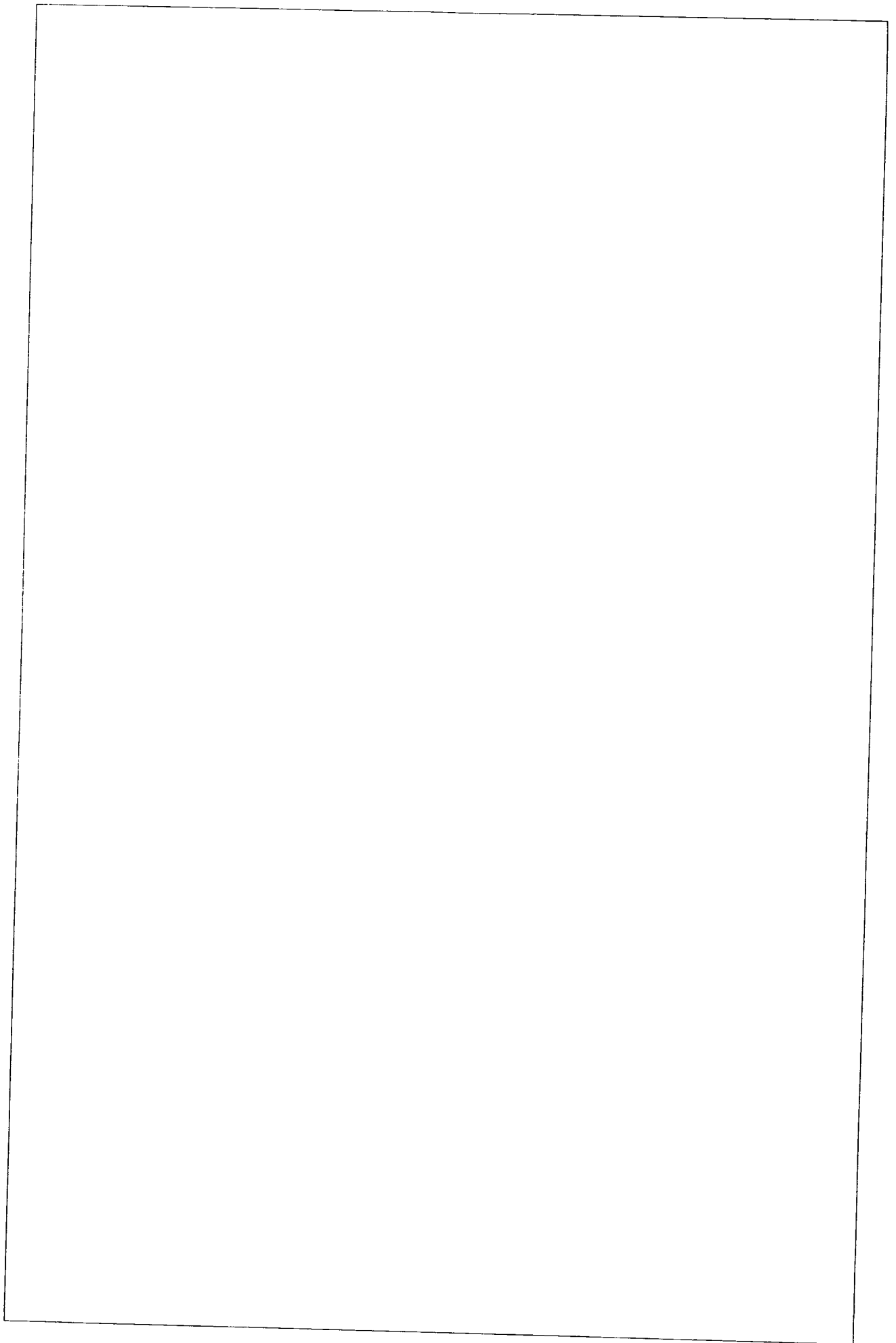
- a) Welche der folgenden Aussagen sind „wahr“ oder „falsch“? (Bitte entsprechendes Feld ankreuzen!) 10 Punkte

	wahr	falsch
Die personalwirtschaftlichen Hauptproblembereiche sind die Herstellung und Sicherung der Verfügbarkeit über Personal und die Durchsetzung der Ansprüche einer Organisation an das Personalverhalten.		
Maßnahmen der Personalpotenzialdisposition sind nicht zur Lösung des Funktionalitätsproblems einsetzbar.		
Die Abweichungsanalyse zählt zu den Maßnahmen der Verhaltensbeurteilung.		
Die Personalpolitik ist Bestandteil der Unternehmenspolitik.		
Die Personalpolitik zählt nicht zu den personalwirtschaftlichen Bedingungen.		
Ein konkreter Zusammenhang zwischen den personalwirtschaftlichen Zielen und Maßnahmen wird durch einen Auswahlvorgang begründet.		
Zwischen den personalwirtschaftlichen Maßnahmen und den beabsichtigten und unbeabsichtigten Wirkungen besteht ein Kausalitätszusammenhang.		
Die Wirksamkeit des Personals ist ein personalwirtschaftliches Substanzziel.		
Die Führungsmustertheorien und die Führungsablauftheorien sind in der sog. „Interaktions“-Theorie miteinander verknüpft.		
Die Führungsablauftheorien betonen die Interaktion zwischen Vorgesetzten und Untergebenen.		

- b) Definieren Sie den Begriff „Personalpolitik“ und erläutern Sie die einzelnen Bestandteile!  
10 Punkte

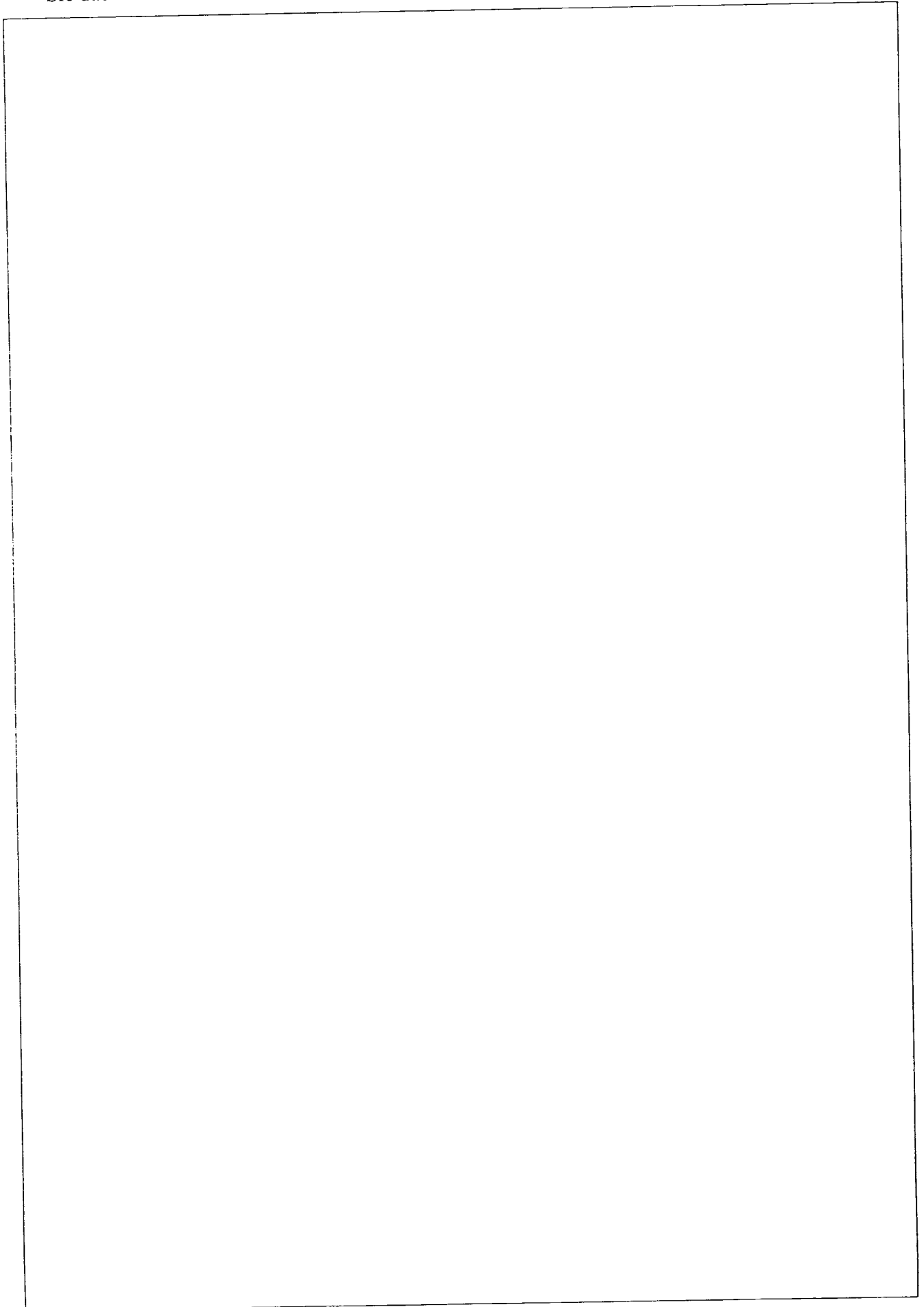


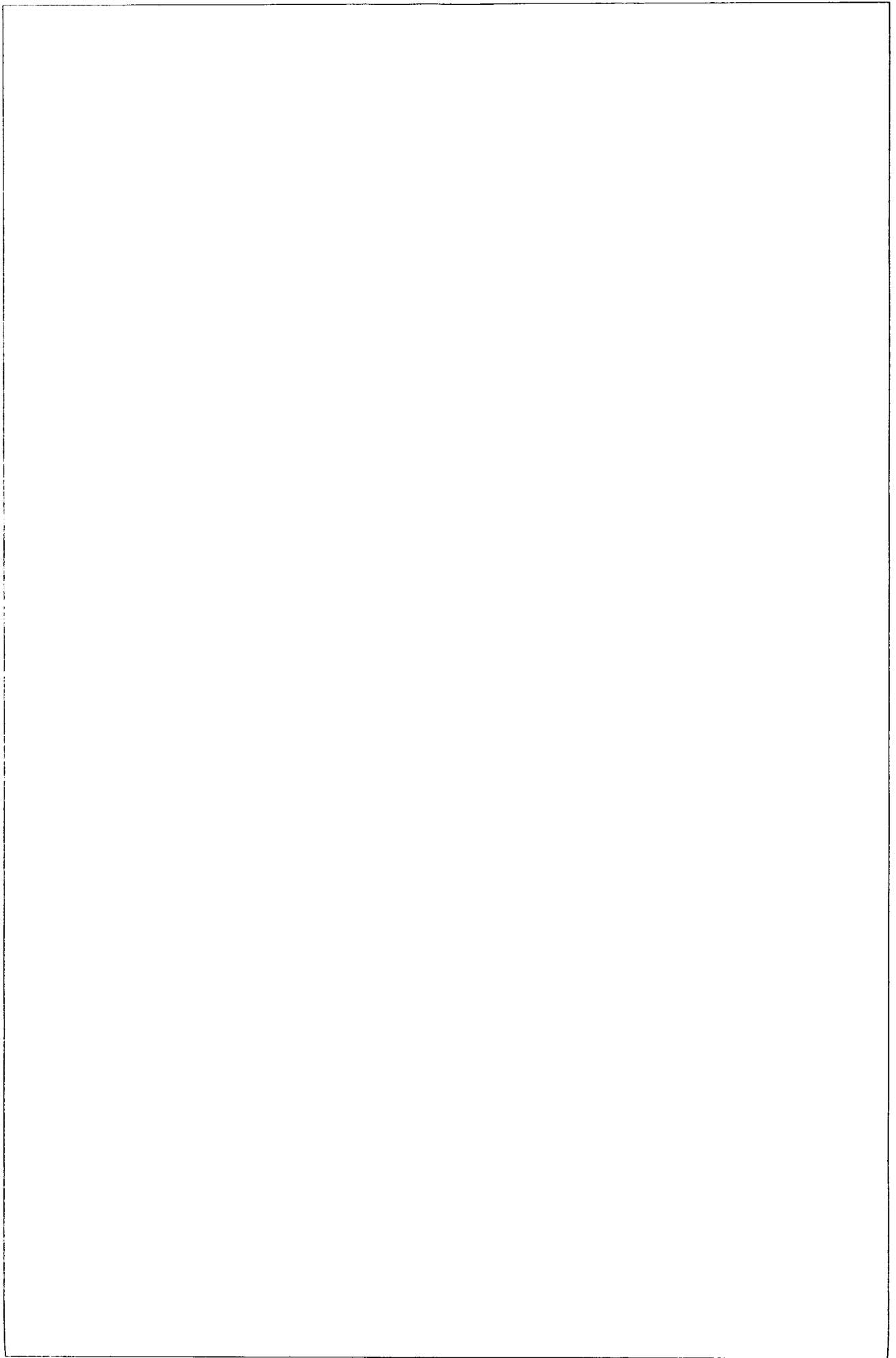
- c) Erläutern Sie anhand selbst gewählter Beispiele aus der Personalführung die Grundstrategien der Personalwirtschaftslehre, die zur Lösung des Wirksamkeitsproblems beitragen! 10 Punkte



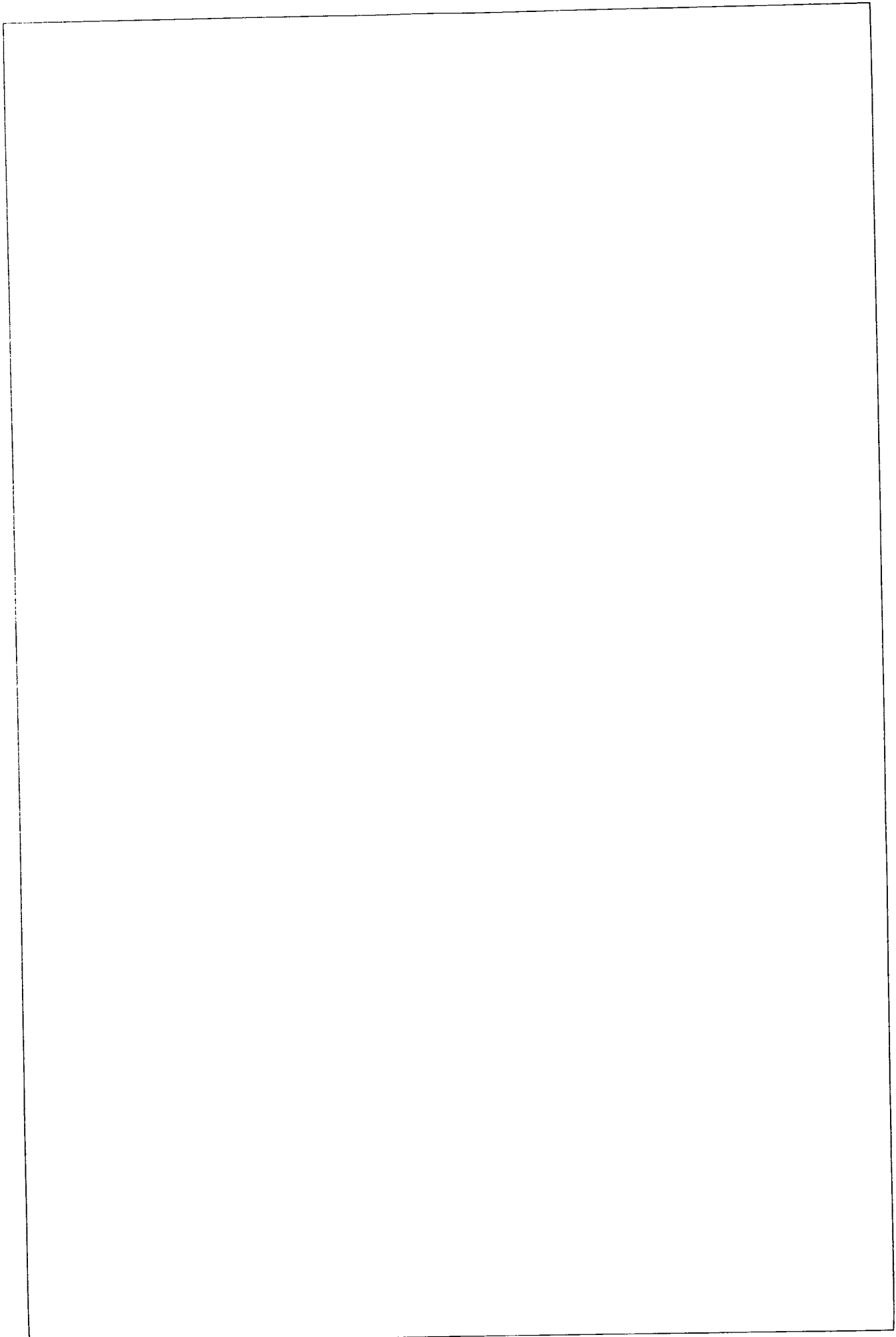
- b) Erläutern Sie anhand selbst gewählter Beispiele das Rubikon-Modell nach *Heckhausen*! Gehen Sie dabei ausführlich auf die einzelnen Phasen ein!

15 Punkte









c) Erörtern Sie die Bedeutung des Rubikon-Modells für die Personalführung!

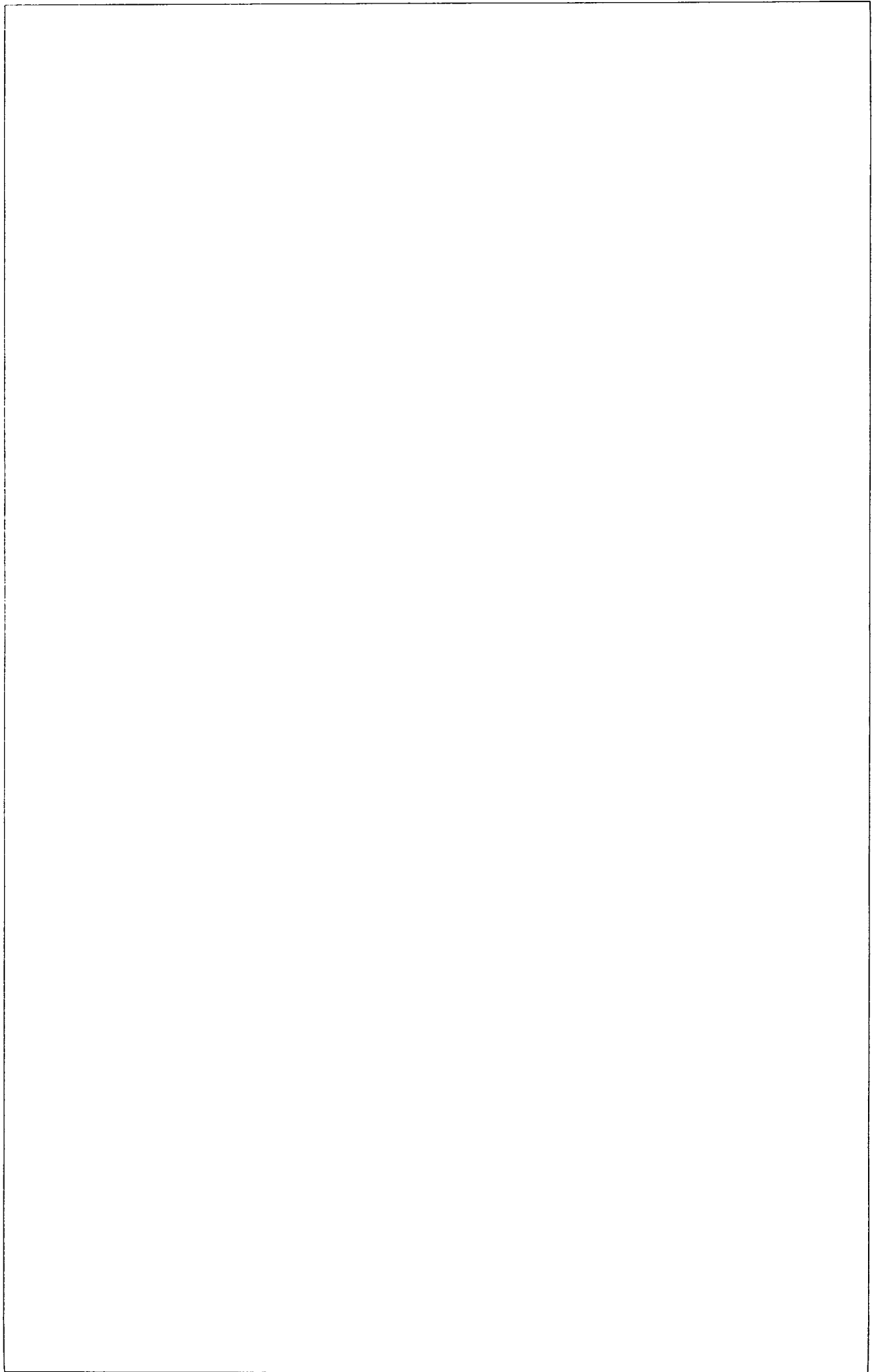
5 Punkte

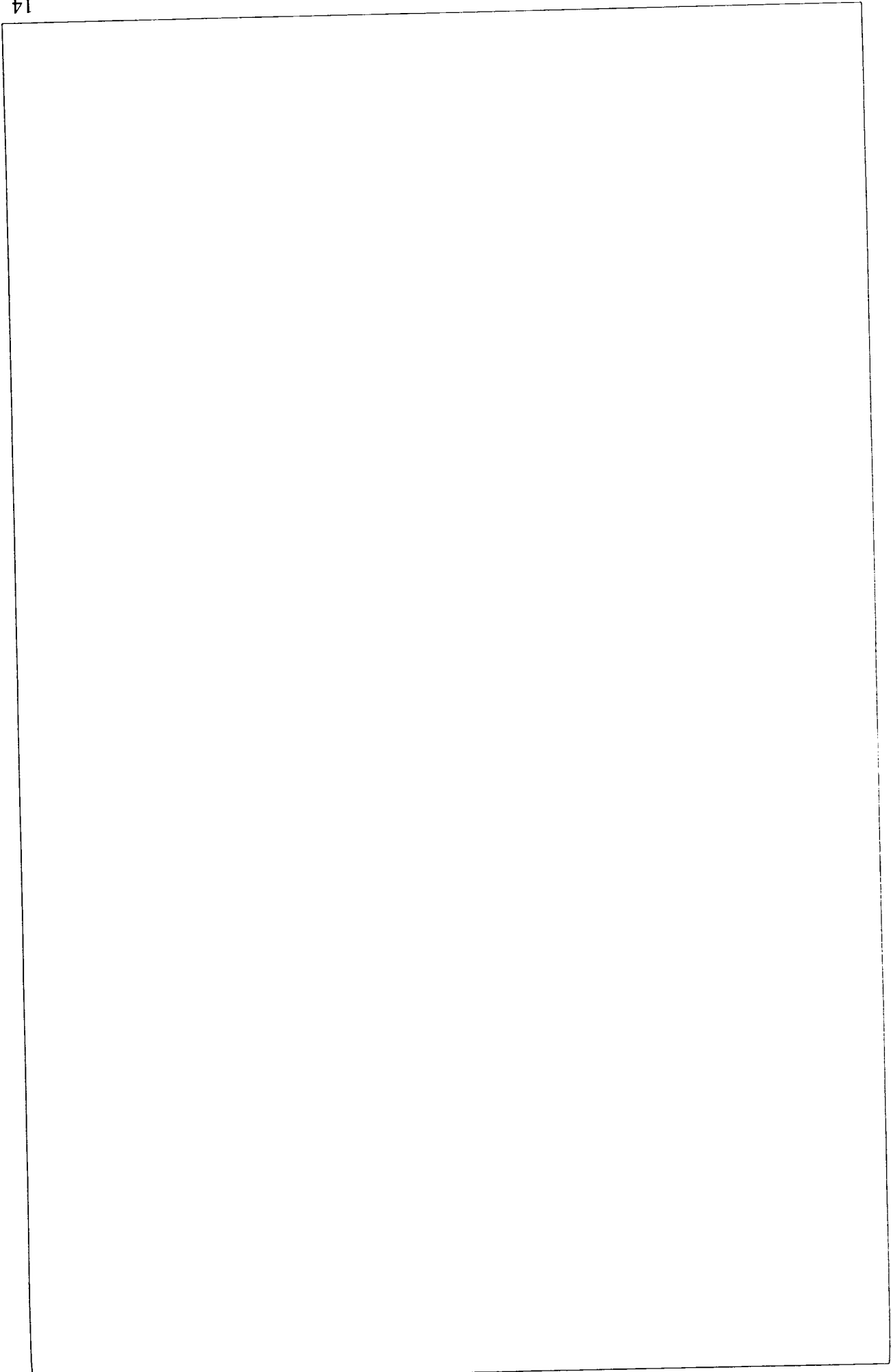
**Aufgabe 3: Attribution, Kommunikation, Konflikt****30 Punkte**

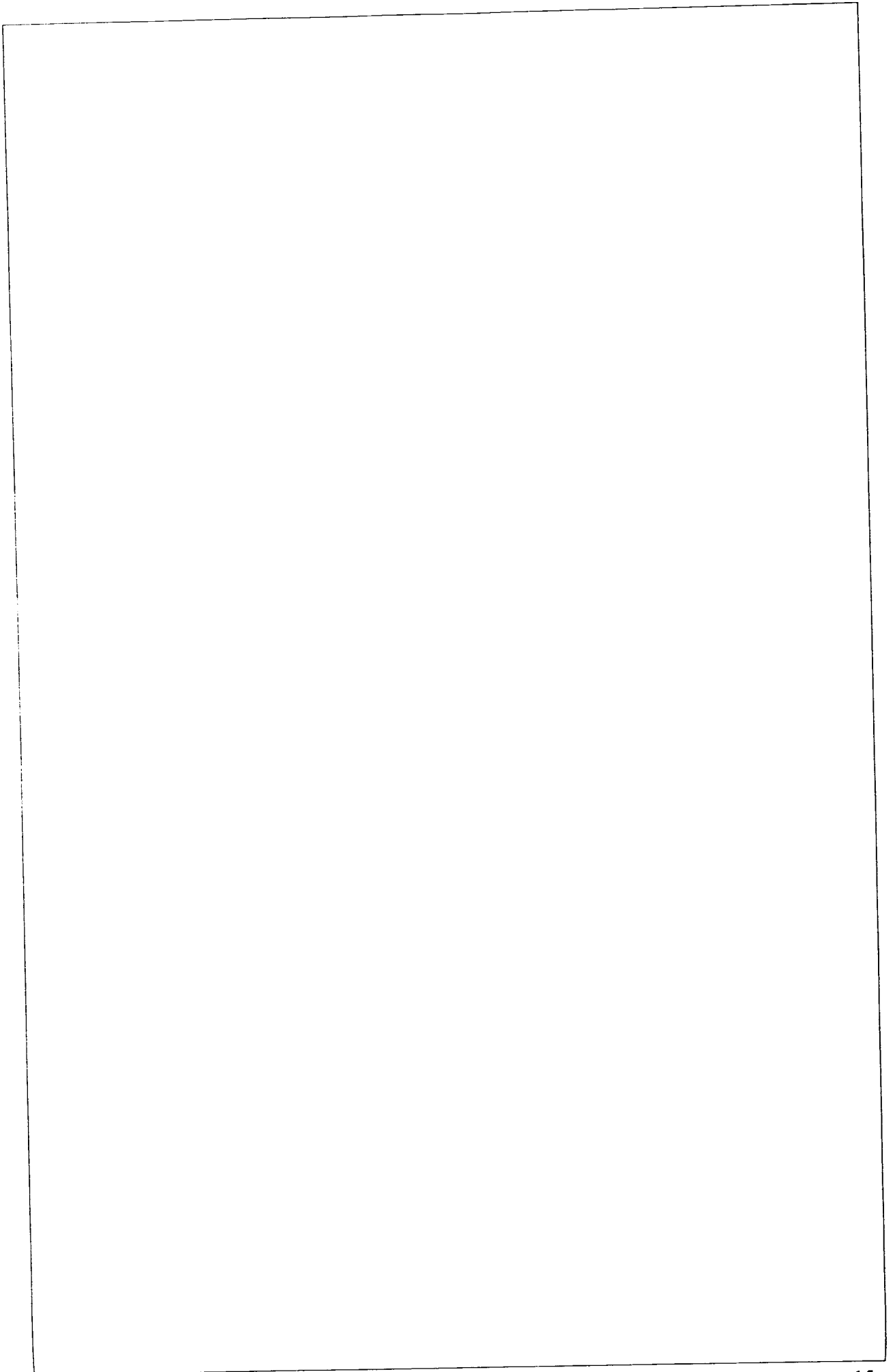
- a) Welche der folgenden Aussagen sind „wahr“ oder „falsch“? (Bitte entsprechendes Feld ankreuzen!) 10 Punkte

	wahr	falsch
Sog. Erfolgszurechner attribuieren persönliche Misserfolge internal und persönliche Erfolge external.		
Pessimisten attribuieren Erfolge i.d.R. variabel, universal und external.		
Optimisten attribuieren Misserfolge i.d.R. variabel, spezifisch und external.		
Jede Kommunikation hat einen Sach- und einen Beziehungsaspekt.		
Gekreuzte Transaktionen führen zum Abbruch der Kommunikation.		
Der Ausgang verdeckter Transaktionen wird auf der psychischen Ebene entschieden.		
Appetenz-Aversions-Konflikte sind interindividuelle Konflikte.		
Soziale Konflikte sind intraindividuelle Konflikte.		
Der empfundene Konflikt der Konfliktepisode nach Pondy thematisiert emotionale Begleiterscheinungen wahrgenommener Konflikte.		
Die Normierung von Konfliktabläufen und die Versachlichung von Konflikten sind Maßnahmen der Konfliktssteuerung und -kontrolle.		

- b) Erläutern Sie anhand selbst gewählter Beispiele die Attributionstheorie! Gehen Sie dabei auch auf die unterschiedlichen Attributionsstile ein! 12 Punkte







c) Erläutern Sie die Bedeutung der Attributionstheorie für die Personalführung anhand selbst gewählter Beispiele!

8 Punkte



