

**Fachbereich Wirtschaftswissenschaft  
Institut für Management  
-Prüfungstermin SS 2007-**

24. Juli 2007

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname  
(Bitte in Druckbuchstaben)

\_\_\_\_\_  
Fachrichtung (BWL/VWL)

\_\_\_\_\_  
Matrikelnummer

Nur für den Prüfer!

	Punkte	Note
Multiple Choice-Aufgaben		
Offene Fragen		

**GESAMTNOTE:** \_\_\_\_\_

**Fach: ABWL II – Management**

**Name des Prüfers: Univ.-Prof. Dr. Rudi K. F. Bresser**

Ich nehme zur Kenntnis, dass nach Beginn der Klausur mein Rücktritt von der Klausur wegen einer plötzlich auftretenden Erkrankung nur dann möglich ist, wenn ich diese Erkrankung dem Aufsichtsführenden bei Abbruch der Klausur mitgeteilt und innerhalb von 48 Stunden durch Vorlage eines ärztlichen Attestes glaubhaft gemacht habe. Dieses Attest muss erkennen lassen, dass der Arzt am Klausurtag aufgesucht wurde und muss Gründe dafür nennen, dass ein Rücktritt von der Klausur aus medizinischen Gründen angezeigt ist.

Ferner nehme ich zur Kenntnis, dass zugelassene Hilfsmittel in Prüfungen keine inhaltlichen Zusätze, Einlagen, Randbemerkungen, Verweise auf andere Paragraphen, Textänderungen oder ähnliches enthalten dürfen. Unterstreichungen und farbliche – auch mehrfarbige – Hervorhebungen sind zulässig. Sie werden aber als Täuschungsversuch geahndet, wenn sie einen methodischen oder juristischen Inhalt (z.B. Prüfungsschema, Paragraphenkette) aufweisen. Unschädlich ist es, Registerfähnchen (Post-Ist) zur Kennzeichnung von Gesetzen, nicht aber einzelner Paragraphen, anzubringen. Die Kennzeichnungen von Gesetzen muss stets an deren Anfang erfolgen.

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

**Bearbeitungshinweise:**

- Die Klausur besteht aus drei Teilen: In Teil A sind Multiple Choice-Aufgaben nach dem wahr/falsch- Schema zu lösen. Tragen Sie die Antworten bitte auf dem Aufgabenblatt ein. Teil B und Teil C enthalten offene Fragen, die alle zu beantworten sind. Nutzen Sie für die Beantwortung der Fragen den dafür vorgegebenen Raum auf den Aufgabenblättern bzw. gegebenenfalls die Rückseiten.
- Sie können insgesamt maximal 100 Punkte erreichen. Die jeweils erreichbare Punktzahl ist am Anfang der jeweiligen Aufgabe in Klammern angegeben.
- Es sind keine Hilfsmittel zugelassen.
- Bemühen Sie sich bitte um eine lesbare Schrift. Nicht lesbare Antworten können nicht beurteilt werden.
- Die Klausur ist auf der letzten Seite erneut zu unterschreiben.

**Notenskala DPO 2000: 1,0 1,3 1,7 2,0 2,3 2,7 3,0 3,3 3,7 4,0 5,0**

<b>TEIL A</b>
---------------

**Aufgabe 1 (20 Punkte)**

**Kreuzen Sie bitte die jeweils richtige der folgenden Aussagen an (wahr oder falsch). Für jede richtige Einordnung gibt es einen Punkt. Jede unrichtige Einordnung führt zum Abzug von jeweils einem Punkt.**

<b>Aussage</b>	<b>Wahr</b>	<b>Falsch</b>
1. Managementfunktionen fallen sowohl auf jeder Hierarchieebene als auch in und zwischen jedem Bereich der Unternehmung an.		
2. Henry Mintzberg sieht in dem Verhalten von Managern bestimmte Regelmäßigkeiten, die jedoch nicht im Sinne von allgemeingültigen Funktionen zu verstehen sind, sondern als Ausdruck eines Rollenverhaltens, welches von Managern erwartet wird.		
3. Die automatisierte Fertigung (Prozessfertigung) zeichnet sich durch einen sehr hohen Mechanisierungsgrad aus. Daher weist die Organisationsstruktur eher mechanistische als organische Merkmale auf.		
4. In Bezug auf die anforderungsorientierte Lohnformdifferenzierung unterscheidet man die drei Grundformen Zeit-, Akkord- und Prämienlohn.		
5. Manager benötigen nach Senge die Fähigkeiten, eine gemeinsame Vision entstehen zu lassen, vorherrschende Denkmodelle in Frage zu stellen und in Systemzusammenhängen zu denken, um in lernenden Organisationen die Rollen eines Stewards, Designers und Lehrers ausfüllen zu können.		
6. Um den Aufbau und den Austausch von Wissen im Zeitalter der Wissensökonomie zu fördern, werden in der Praxis gezielt Communities of Practice eingesetzt. In diesen organisationsübergreifenden Netzwerken von Fachleuten wird Wissen – virtuell oder „face to face“ – freiwillig ausgetauscht und entwickelt. Die Beteiligten verfolgen dabei sowohl individuelle als auch geschäftliche Ziele.		
7. Die Vermittlung zentraler Organisationswerte durch explizite Kulturformen ist eine effektivere Möglichkeit der Beeinflussung von Organisationskulturen als der Rückgriff auf implizite Kulturformen.		
8. Der Ressourcenbasierte Ansatz geht von den Grundannahmen der Ressourcenimmobilität und Ressourcenhomogenität aus.		
9. Die divisionale Organisationsstruktur, die auch als Geschäftsbereichs- oder Spartenorganisation bezeichnet wird, bietet sich insbesondere in großen Unternehmungen mit heterogenen Leistungsprogrammen und bei einer dynamischen Unternehmungsumwelt an.		
10. Zu den möglichen Nachteilen der funktionalen Organisationsstruktur zählen unter anderem eine erschwerte Kommunikation und Koordination zwischen den Funktionsbereichen infolge der vielen Interdependenzen und Schnittstellen, eine Duplizierung vieler Stellen, eine geringe Zurechenbarkeit der Ergebnisse auf einzelne Akteure sowie eine zu starke Professionalisierung.		

11. Die Erwartungstheorie der Motivation argumentiert, dass das Erreichen der Ergebnisse 1. Ordnung Voraussetzung für das Erreichen der Ergebnisse 2. Ordnung ist, unter der Bedingung, dass die Ergebnisse 2. Ordnung von nur geringer Wertigkeit sind.		
12. Die Anzahl der verschiedenartigen Teilaufgaben (Breite) und das Ausmaß der Entscheidungsbefugnisse (Tiefe) einer bestimmten Stelle sind kritische Faktoren bei Versuchen der intrinsischen Anreicherung von Stellen.		
13. In den letzten Jahren sind die Topmanagergehälter in den westlichen Industrieländern sehr stark angestiegen. Empirische Untersuchungen lassen darauf schließen, dass diese Entwicklung vor allem das Ergebnis eines gut funktionierenden Marktprozesses ist.		
14. Rangordnungsverfahren werden verwendet, um die Leistung einer Person entlang einer vorgegebenen Reihe von Dimensionen zu beurteilen.		
15. Eine passionslose Aufgabenerfüllung (compliance) seitens des Geführten ist am wahrscheinlichsten beim Einsatz von legitimer Macht oder von Belohnungsmacht. Diese beiden Machtbasen lassen sich – ergänzt um die Bestrafungsmacht – zur Positionsmacht zusammenfassen.		
16. Das Verhaltensgitter von Blake und Mouton ist eine Erweiterung des „Michigan-Modells“. Es beruht auf dem Gedanken der Nicht-Kombinierbarkeit von aufgaben- und personenbezogenem Verhalten.		
17. Ein grundlegendes Problem des Assessment Centers stellen die sogenannten Reaktivitätseffekte – verstanden als eine Reaktion auf andere als nur die geplanten Stimuli – dar.		
18. Der Koordination in der Konfiguration „professionelle Bürokratie“ erfolgt nach Mintzberg insbesondere über eine Standardisierung der Arbeit.		
19. Fiedler ist im Gegensatz zu den Verhaltenstheoretikern nicht der Ansicht, man sollte durch entsprechende Schulungen die Führungskraft an die Situation anpassen, sondern er schlägt den umgekehrten Weg vor, zunächst den Führungsstil eines Managers zu bestimmen und dann die Situation an den Manager anzupassen.		
20. Gemäß der Prinzipal-Agenten-Theorie soll durch Anreiz-, Kontroll- und Informationssysteme sichergestellt werden, dass Gehaltserhöhungen und variable Entlohnungsbestandteile nur dann gezahlt werden, wenn ihnen tatsächliche Steigerungen des Shareholder Values vorangegangen sind (pay for performance).		

**TEIL B****Aufgabe 2 (10 Punkte)**

**Sowohl in der Literatur als auch in der Unternehmenspraxis finden sich zahlreiche Hinweise auf mögliche Probleme oder Gefahren der Budgetierung. Nennen Sie die wichtigsten Dysfunktionen der Budgetierung. Erläutern Sie des Weiteren, was unter Zero-base-Budgeting zu verstehen ist und inwieweit dieses Verfahren Dysfunktionen der Budgetierung entgegenwirken kann.**

**Aufgabe 3 (10 Punkte)**

**In allen Organisationen finden fortwährend Vergleiche und implizite oder explizite Leistungsbeurteilungen statt. Zur Messung der Leistung wird oft auf objektive Leistungsindikatoren zurückgegriffen. Obwohl leicht determinierbar, haben objektive Maße jedoch einige zentrale Mängel. Nennen und erläutern Sie diese.**

**Aufgabe 4 (10 Punkte)**

**In den 90er Jahren haben die eigenschaftsorientierten Ansätze der Führung eine Revitalisierung durch charismatische Führungstheorien und zwar insbesondere die transformative/ transformationale Führung erfahren. Was versteht man unter transformativer Führung und wie kann diese von der transaktionalen Führung abgegrenzt werden?**

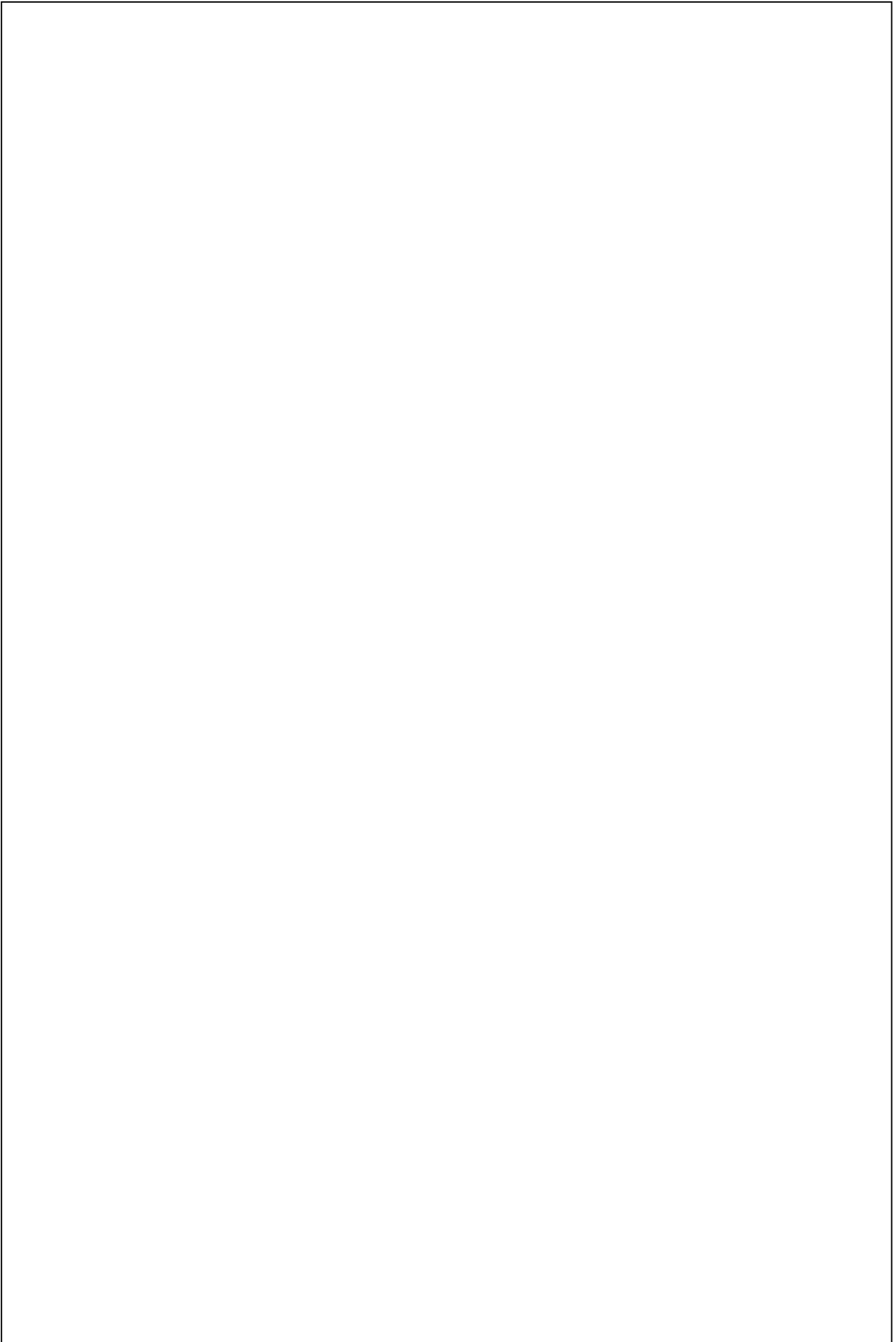
**Aufgabe 5 (10 Punkte)**

**Taylor gilt als Begründer des sogenannten Scientific Managements. Erläutern Sie die zentralen Charakteristika dieser bis heute fortlebenden klassischen Denkschule der Managementforschung. Gehen Sie darüber hinaus auf mögliche Kritikpunkte ein.**

**TEIL C****Aufgabe 6 (20 Punkte)**

**Diskutieren Sie die folgende Aussage: „Lohn- und Gehaltssteigerungen wirken sich deutlich auf die Leistungsbereitschaft und -motivation von Mitarbeitern aus.“**





**Aufgabe 7 (20 Punkte)**

**Die Auswahl von geeignetem Personal ist für jede Unternehmung ein entscheidender Erfolgsfaktor. Ordnen Sie die Personalauswahl in den Prozess der Stellenbesetzung („staffing process“) ein und diskutieren Sie, welche Vor- und Nachteile mit der internen und der externen Personalbeschaffung verbunden sind.**

