

SoSe 2021 Klausur PM I 312701

Es gilt zunächst eine **Einlesezeit** von 10 Minuten. Bitte nutzen Sie diese Zeit im Eigeninteresse nur zum gründlichen Lesen und Nachdenken. Die nachfolgende **Bearbeitungszeit** beträgt 90 Minuten.

Bitte beantworten Sie **fünf** der im Folgenden aufgeführten sechs **Aufgaben**. Für jede Aufgabe werden maximal 18 Punkte vergeben.

Sollten Sie sechs Aufgaben bearbeiten, dann streichen Sie zum Abschluss unbedingt die Antwort, die Sie nicht gewertet haben wollen. Wenn Sie dies nicht tun, dann wird die sechste Antwort (nach der Reihenfolge der Beantwortung in der gesendeten Datei) 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 (Personalarbeit an sich) (18 Punkte)

Beantworten Sie die folgenden Fragen (jeweils 6 P.).

- Ressourcenorientierte Sichtweise** der Personalarbeit: **Erläutern** Sie mit dem **Beispiel** „Multimodale Interviews“ anhand von **drei** (von insgesamt vier) **Ressourcenkriterien** wie das Instrument zur **erfolgsrelevanten Personalressource** werden kann. (6 P.)
- Erläutern** Sie die drei zentralen **Ansatzpunkte** der **Personalarbeit** – und zwar ausschließlich **beispielhaft** in Bezug auf die Möglichkeiten eines/r **direkten Vorgesetzten!** (6 P.)
- Welche **Hinweise** bietet der **pfadtheoretische Organisationsansatz** beispielsweise für die **Veränderung eines Anreizsystems** (bspw. Einführung einer variablen Vergütung bei gleichzeitiger Absenkung des Gehalts)? **Begründen** Sie Ihre Antwort! (6 P.)

Klausuraufgabe 2 (Personalentwicklung und Lerntheorien) (18 Punkte)

Beachten Sie folgende **Ausgangssituation**:

Die neue PE-Leitung der Firma *Oldbeck* (2.300 Mitarbeiter|innen; Bauindustrie) will das System der Personalentwicklung lerntheoretisch fundieren. Dazu möchte sie Ihr akademisches Know-how nach Abschluss Ihres Studiums nutzen, auch um die Geschäfts- und die Personalleitung von einem Neuanfang zu überzeugen. Sie bittet Sie daher um Folgendes:

„Wir alle kennen mehr oder weniger die **drei klassischen lerntheoretischen Paradigmen**. Weniger wissen wir um deren Anwendung. Verdeutlichen Sie uns diese bitte. Stellen Sie uns beispielhaft auf Basis **jeder** der **Paradigmen jeweils** eine idealtypisch passende **PE-Maßnahme!**“

Hierbei gilt natürlich, dass das Objekt der Qualifizierung (Lerninhalt) auch am besten durch diese Art der PE bzw. Lerntheorie am besten vermittelt werden kann.

Aufgabe: Bearbeiten Sie diesen Auftrag! (18 P.)

Klausuraufgabe 3 (Personaleinführung) (18 Punkte)

Beachten Sie folgende **Ausgangssituation**:

Sie sind als persönliche|r Referent|in der Personalleiterin des **mittelständischen Familienunternehmens** „Do IT GmbH & Co. KG“ tätig. Das Unternehmen entwickelt – jeweils in einem Dreier-/Vierer-Team – unter anderem intelligente Softwarelösungen zum Terminmanagement für Arztpraxen – neuerdings auch für Impfzentren. Das wachsende Unternehmen ist laufend auf der **Suche nach Informatiker|innen**, die an der Entwicklung und Optimierung der Terminmanagementsoftware arbeiten. Entsprechend viele Stellen, wenngleich nicht alle, werden immer wieder besetzt. Man lockt mit guten Arbeitsbedingungen und guter Bezahlung. In den letzten Monaten kam es häufiger vor, dass neu eingestellte Informatiker|innen **bereits**

nach kurzer Zeit das Unternehmen wieder verließen – und das, „obwohl die Mitarbeiter|innen wirklich tolle Computer gestellt bekommen“ und „sich fast rund um die Uhr selbstständig mit herausfordernden Aufgaben beschäftigen konnten“, so die Personalleiterin. Die Geschäftsleitung des Unternehmens ist aufgrund der anfallenden Mehrkosten und Reibungsverluste nicht erfreut und sieht Handlungsbedarf. Bislang hat das Unternehmen keine Maßnahmen im Rahmen der Personaleinführung unternommen. Das soll sich jetzt ändern.

Aufgabe: Die Personalleiterin bitte Sie, ein Grundkonzept für eine sinnvolle **Personaleinführung** von Informatiker|innen bei der „Do IT GmbH & Co. KG“ zu entwickeln. **Begründen** Sie Ihre Vorschläge auch in Bezug auf den kleinen Fall! (18 P.)

Klausuraufgabe 4 (Personalmarketing) (18 Punkte)

Beachten Sie folgenden **Sachverhalt**:

Sie sind für das Personalmarketing beim großen Technologiekonzern *Lass*, welcher in der Entwicklung von Landwirtschaftsmaschinerie führend ist, zuständig. Der Unternehmensstandort liegt in einer ländlich geprägten Region. Aus der Führungsetage bekommen Sie den Auftrag junge Ingenieure und Ingenieurinnen direkt von den Hochschulen in den großen Städten des Umlandes für das Unternehmen zu begeistern und zu einer Bewerbung zu bewegen. Gleichzeitig dürfen Sie auch nicht das bestehende Personal vernachlässigen und wollen für die bisher eher ältere Belegschaft weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Um diese Ziele zu erreichen, erinnern Sie sich an das Konzept Employer Branding.

Aufgabe: Erarbeiten Sie auf Grundlage des Stichworts „**Employer Branding**“ ein **Konzept** zur Erreichung der **Ziele!** (18 P.)

Klausuraufgabe 5 (Dies und das) (18 Punkte)

Beantworten Sie **3** der nachfolgenden 4 Fragen (jeweils 6 P.).

- Sie haben in der Personalbedarfsermittlung festgestellt, dass Sie in den **nächsten fünf Wochen** einen bislang ungedeckten **Personalbedarf** in der Produktion wie in der Verwaltung (etwa zehn Prozent mehr als sonst) haben werden. Welche **prinzipiellen Möglichkeiten** bieten sich hier an, diesen Bedarf zu decken? **Nennen** Sie sie und **begründen** Ihren möglichen Einsatz. (6 P.)
- Welche der üblichen **Funktionen von Anreizsystemen** treffen besonders auf die **variable Vergütung** zu? Wählen Sie **zwei** aus und **begründen** deren Zusammenhänge (Funktion–variable Vergütung). (6 P.)
- Zwei **zentrale Fehler** sollte man bei der **Personalauswahl** traditionell vermeiden! **Erläutern** Sie sie jeweils (und **nur**) an einem **Beispiel**. (6 P.)
- Erläutern Sie die **Bedeutung der Anforderungsanalyse** für die betriebliche **Personalarbeit** – begründet – anhand von **zwei Beispielen!** (6 P.)

Klausuraufgabe 6 (Personalentwicklung/-auswahl) (18 Punkte)

Sie sind frisch eingestellte|r Personalreferent|in „Grundsatzfragen PM“. Die Personalleitung beauftragt Sie in diesem Zusammenhang, eine **Personalentwicklungsmaßnahme** für *neu* einzusetzende wie für bereits *erfahrene* **Linienvorgesetzte** zur **Personalauswahl** zu konzipieren. Diese sind üblicherweise in der gesamten Auswahlkette (im weiteren Sinne) aktiv involviert.

Aufgabe: Schlagen Sie der Personalleitung eine **sinnvolle Trainingskonzeption** mit **inhaltlichen** wie **methodischen** Ausführungen – **begründet** – vor! (18 P.)

Viel Erfolg!!

◀

◀

◀