

1. Korrektur	
2. Korrektur	

FERNUNIVERSITÄT IN HAGEN

--	--	--	--	--	--	--

FAKULTÄT für WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT

Matrikelnummer

Name: _____

Vorname: _____

KLAUSUR IM HAUPTSTUDIUM:

Personalführung und Organisation

MODUL 32671:

Zukunftsweisende Führung

TERMIN:

18.03.2020

PRÜFER:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Aufgabe	1	2	3	Gesamt
Maximale Punktzahl	34	36	30	100
Erreichte Punktzahl				

Gesamtpunktzahl:

Note:

Datum:

Unterschrift
des Prüfers:

FernUniversität in Hagen

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

**Diplom-/Masterklausur am 18. März 2020 (11.30-13.30 Uhr)
im Fach Personalführung und Organisation (16 SWS)
Modul 32671 Zukunftsweisende Führung**

Prüfer: Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Bearbeitungshinweise:

1. Die Klausur besteht aus drei Aufgaben.
2. Bei der Multiple-Choice-Aufgabe (Aufgabe 3) werden nicht zutreffende Antworten mit null Punkten bewertet.
3. Insgesamt sind maximal 100 Punkte erreichbar.
4. Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus 15 Seiten (10 Seiten Lösungsbogen). Prüfen Sie bitte die Vollständigkeit!
5. Die Klausur muss komplett abgegeben werden.
6. Für Notizen können Sie die Rückseiten der Lösungsbögen verwenden.
7. Es sind keine Hilfsmittel zugelassen.
8. Vergessen Sie bitte nicht, die Klausur mit Ihrem Namen und Ihrer Matrikelnummer zu versehen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Klausur im Hauptstudium:
Termin:
Prüfer:

Zukunftsweisende Führung (Modul 32671)
18.03.2020
Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Aufgabe 1 (34 Punkte):

Aktuell ist eine Aufmerksamkeitsverschiebung hin zur Materialität (*Material Turn*) zu verzeichnen. Eine Leitidee hierbei ist, dass nicht mehr allein dem Menschen sondern auch der Materialität bzw. Artefakten eine grundlegende Bedeutung bei der Herstellung sozialer Wirklichkeit zugeschrieben wird.

- Erklären Sie bitte, was im Kontext des Material Turn unter Artefakten verstanden wird.
- Nennen und erläutern Sie bitte die drei zentralen Perspektiven zum Zusammenspiel bzw. zur Art und Weise der gegenseitigen Beeinflussung von Materiellem/Materialität und dem Sozialen.

Aufgabe 2 (36 Punkte):

Die Expert Service (ES) GmbH entwickelt für eine weltweite Kundschaft innovative Produktionsdesigns nach deren speziellen Anforderungen und Wünschen. Verantwortlich für die Abwicklung der Aufträge sind aus einem Pool hauseigener, erfahrener Experten individuell konfigurierte Projektteams, die sich neben der operativen Umsetzung auch der Pflege und Erweiterung des benötigten Know-hows widmen. Da sich die externe Personalbeschaffung aufgrund von Fachkräftemangel schon seit geraumer Zeit schwierig gestaltet, sah sich die ES GmbH genötigt, das vorhandene Personal effektiver zu nutzen. In der Folge sind viele Beschäftigte nun in vier bis sechs statt wie bisher in zwei bis drei Projektteams gleichzeitig tätig. Stieß zunehmende Anzahl an Mehrfachmitgliedschaften anfangs noch auf Verständnis, so breitet sich jüngst doch immer mehr Unmut aus und die Leistungsergebnisse der Teams sinken im Vergleich zu den Vorjahren merklich ab. Berichtet wird der besorgten Geschäftsleitung von einem zunehmenden Arbeitsstress und dadurch sinkender Arbeitszufriedenheit und geringerem Arbeitsengagement. Noch alarmierender erscheinen allerdings Hinweise auf einen gestörten Wissensfluss innerhalb mancher Projektteams, der den erfolgreichen Abschluss einiger wichtiger Aufträge zu gefährden droht. Um den Ursachen für die unbefriedigende Entwicklung auf den Grund zu gehen, fordert die Geschäftsleitung bei den Vorgesetzten (Teamleitern) Leistungsbewertungen ihrer jeweiligen Mitarbeiter an, die jedoch überraschend gemischt ausfallen. Es finden sich sowohl signifikante Leistungszunahmen als auch -abnahmen im Vergleich aller operativ tätigen Beschäftigten untereinander, als auch Schwankungen bei Individuen je nach Teamkontext. Der Personalleiter gibt

sich zuversichtlich, eine baldige Besserung zu erreichen. Motivationsförderliche Maßnahmen reichten völlig aus. Es käme nur auf die richtige Mischung zwischen attraktiven Anreizen und entschiedenen Ermahnungen an, um alle auf den richtigen Weg zu bringen. Mitarbeitervertreter pochen hingegen darauf, dass die Anzahl an Mehrfachmitgliedschaften schnellstmöglich reduziert oder ganz abgebaut wird. In mehreren Teams gleichzeitig tätig zu sein, führe ihrer Ansicht nach zu einem leistungsmindernden Multitasking. Reduziere sich die dadurch bedingte übermäßige Belastung, würden sich auch wieder die gewohnten Leistungsergebnisse einstellen.

Bearbeiten Sie vor diesem Hintergrund bitte die beiden folgenden Aufgaben:

- Inwiefern kann eine im integralen Sinn ganzheitliche Organisationssicht helfen, die Problemlage bei der ES GmbH besser zu verstehen und zu bewältigen?
- Erörtern Sie auf welche Einflussfelder und Gestaltungsansätze die ES GmbH aus integraler Sicht zurückgreifen könnte, um geeignete Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren?

Aufgabe 3 (30 Punkte):

Äußern Sie sich im Folgenden dazu, ob die aufgeführten Aussagen „richtig“ oder „falsch“ sind.

1. Der Begriff der qualitativen Forschung ist nicht automatisch gleichzusetzen mit einem interpretativen Forschungsstil.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

2. Zu den Vorteilen pluraler Führungsformen auf individueller Ebene gehört die Vermeidung elitärer Abkopplung einzelner Führungspersonen.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

3. Beim Storytelling handelt es sich um einen originär ästhetischen Ansatz.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

4. Von direkt-interaktiver Führung kann nur dann gesprochen werden, wenn ein sichtbares, bewusstes Verhalten der daran Beteiligten vorliegt.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

5. Die im Rahmen von Organisationen verfolgten Ziele haben nicht nur funktionale, sondern auch identitätsstiftende Auswirkungen.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

6. Unter der Konservierungsfunktion von Konflikten in Organisationen versteht man nach BARK (2012) die Erhaltung und Fortsetzung von Kommunikation zwischen den Beteiligten.

Diese Aussage ist richtig__ falsch__

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

--	--	--	--	--	--	--

MATRIKELNUMMER

Klausur im Fach:

Personalführung und Organisation

Modul 32671:

Zukunftsweisende Führung

Termin:

18.03.2020

Prüfer:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler