



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH

---

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

**Modul XII: Personalmanagement**

**1. Musterklausur**

(120 Punkte)

Zu Übungszwecken können Sie die Klausur auf Ihrem Rechner abspeichern, mit einem PDF-Reader öffnen und Ihre Lösungen in die vorgesehenen Antwortfelder eintragen.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdruckes, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des IWW – Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für jede Form der Kommunikation zwischen den Studierenden des IWW.

**Aufgabe 1:**

**Punkte 80**

Entscheiden Sie, ob folgende Aussagen richtig oder falsch sind. Falsche Antworten führen nicht zu Punktabzug.

richtig falsch

	richtig	falsch
1. Personalarbeit stellt eine anspruchsvolle Aufgabe dar und sollte deshalb in erster Linie von Spezialisten geleistet werden.		
2. Führungsaufgaben sollten erst dann outgesourct werden, wenn Erfahrungen mit dem Outsourcing anderer personalwirtschaftlicher Aufgaben gesammelt wurden.		
3. Da ein Assessment Center generell die höchste Validität unter den Auswahlinstrumenten aufweist, sollte auf andere Instrumente verzichtet werden.		
4. Da die standardisierten Verfahren bei der Arbeitsbewertung keinen nennenswerten Spielraum lassen, ist eine Beteiligung des Betriebsrats nicht erforderlich.		
5. Da Einstufungsverfahren ohne weiteres für alle Mitarbeiter verwendbar sind, sind die Verhaltensbeurteilungen grundsätzlich überlegen.		
6. Eine Erfolgsbeteiligung ist nur möglich, wenn in einem Unternehmen eine systematische Arbeitsbewertung und Leistungsbeurteilung erfolgen.		
7. Da eine Tätigkeit Anforderungen an den arbeitenden Menschen stellt, müssen bei der Arbeitsbewertung die Stellenaufgabe und der Stelleninhaber berücksichtigt werden.		
8. Summarische Verfahren der Arbeitsbewertung summieren die Bewertungsergebnisse zu einem Arbeitswert, während bei analytischen Verfahren darauf verzichtet wird.		
9. Da die offene und die gebundene Gewichtung zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, muss über die verwendete Form Einigung mit dem Betriebsrat erzielt werden.		
10. Arbeitsbewertung und Leistungsbeurteilung bilden die Basis der Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern.		
11. Strategische Entscheidungen und der Personalbedarf stehen in keinem direkten Zusammenhang.		
12. Bei Grundsätzen der Beurteilung dürfen Betriebsrat und Sprecherausschuss mitentscheiden.		
13. Der Stellenplan ist das Ergebnis der Bedarfsermittlung.		
14. Betriebsrat und Unternehmen vereinbaren die Kriterien, die im Rahmen der Sozialauswahl zum Einsatz kommen.		
15. Gleichgestelltenbeurteilungen können grundsätzlich die gleichen Verfahren nutzen wie hierarchische Beurteilungen.		
16. Analytische und summarische Arbeitsbewertungen führen immer zum gleichen Ergebnis.		
17. Personalarbeit kann dann als erfolgreich bezeichnet werden, wenn sie effektiv und effizient ist.		
18. Die Gesamtzahl der Bewerbungen ist eine geeignete Kennzahl im Rahmen des Controllings der Personalbeschaffung.		
19. Die Organisation der Personalabteilung ist die zentrale Aufgabe im Rahmen der Organisation der Personalwirtschaft.		
20. Wenn das Verrechnungspreisproblem gelöst werden kann, stellt das Profit Center Personal die beste Organisationsform dar.		

**Aufgabe 2:**

**Punkte 20**

Welche Formen der Erfolgsbeteiligung lassen sich unterscheiden? Wie sind sie zu beurteilen?

**Lösung:**

**Aufgabe 3:**

**Punkte 10**

Welche Verwendungszwecke für Beurteilungsergebnisse gibt es?

**Lösung:**

**Aufgabe 4:**

**Punkte 10**

Nennen Sie die Aufgaben der Personalentwicklungskontrolle.

**Lösung:**



Zusätzlicher Lösungsraum: