



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XXXII: Digitalisierung, Agilität und organisationaler Wandel

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

1. Organisationaler Wandel verhindert Verkrustungen und ist daher als positiv zu beurteilen.		
2. Der Anstoß zum organisationalen Wandel kommt immer von außen.		
3. Nur objektive Ursachen lösen in Unternehmen organisationalen Wandel aus.		
4. Unterschiedliche individuelle Denk- und Interpretationsschemata können zu Unterschieden im organisationalen Wandel führen.		
5. Weil Organisationen träge sind, muss man sie regelmäßig verändern.		
6. Managementmoden können die Fähigkeiten der Mitarbeiter und der Organisation zur Bewältigung des Wandels stärken und sind daher in jedem Fall zu begrüßen.		
7. In deterministischer Sicht werden organisationale Veränderungen durch die Umwelt oder interne Rahmenbedingungen bestimmt.		
8. Organisationaler Konservatismus bringt das Bedürfnis der Mitarbeiter nach Kontinuität, Identität und Sicherheit zum Ausdruck.		
9. Organisationale Trägheit führt dazu, dass notwendiger Wandel von den Entscheidungsträgern nicht akzeptiert wird.		
10. Mitarbeiter haben bei Veränderungen vielfältige Ängste, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist nur eine davon.		
11. Unzufriedenheit mit der Art, wie die Veränderungen durchgeführt werden sollen, kann zu Widerstand führen.		
12. Vertraute Denkmuster und Interpretationsschemata können eine adäquate Wahrnehmung von Problemen und die richtige Einschätzung von		
13. An erfolgreichen Lösungen wird häufig zu lange festgehalten, ohne deren Eignung für neue Problemstellungen ernsthaft zu hinterfragen.		
14. Mit Pfadabhängigkeit bezeichnet man einen nicht unwahrscheinlichen Zusammenhang zwischen Ereignissen und dem historischen Entwicklungsverlauf einer Organisation.		
15. Hemmnisse eines organisationalen Wandels liegen immer in einer Organisation.		
16. Kapitalgeber können organisationalen Wandel hemmen.		
17. Organisationaler Konservatismus kann den Veränderungsdruck erhöhen.		
18. Das Change-Management geht davon aus, dass Wandel häufig auftritt und systematisch gestaltet werden kann.		
19. Wertschöpfungsprozesse rechnet man zur Tiefenstruktur einer Organisation.		
20. Aus der Umsetzung von Strategien, Strukturen und Systemen ergeben sich Rückwirkungen auf Routinen, Fähigkeiten, Machtbeziehungen und die Organisationskultur.		

Aufgabe 2:

Punkte 20

Skizzieren Sie zwei extreme Zukunftsentwicklungen in Folge der Digitalisierung in der Industrie.

Lösung:

Aufgabe 3:

Punkte 20

Beschreiben Sie knapp die Kreisstruktur der Soziokratie.

Lösung:



Zusätzlicher Lösungsraum: