

KLAUSUR

WiSe 2020/21 – 1. Termin

| | |
|-------------------|-------------------------------------------------|
| Klausur im Fach: | WIWI-B-27001-MA: Personalmanagement |
| Prüferin: | Prof. Dr. Julia Müller |
| Termin: | 26.02.2021, 11:00 bis 13:10 Uhr |
| Bearbeitungszeit: | 120 Minuten + 10 Minuten Lese- und Speicherzeit |
| Klausurformat: | Online Klausur in Vips, Open-Book-Format |

Vom Prüfling auszufüllen:

Vor- und Nachname _____

Matrikelnummer _____

Studiengang _____

Unterschrift _____

Die Klausur besteht aus 11 Aufgaben, die alle bearbeitet werden müssen. Bei Aufgabe 1 handelt es sich um 20 Single Choice Aufgaben, die jeweils einen Punkt geben. Die Textaufgaben sind unter Aufgabe 2 bis 11 vorzufinden.

Insgesamt sind 120 Punkte erreichbar.

Die vorgesehene Bearbeitungszeit beträgt 120 Minuten, eine Minute entspricht dabei einem Punkt.

Zusätzlich zur Bearbeitungszeit erhalten Sie 10 Minuten Lese- und Speicherzeit.

Bearbeiten Sie die Aufgaben in ausformulierten Sätzen und in eigenen Worten.

Viel Erfolg!

Maximal zu erreichende Punktzahl: 120 Punkte
 Mindestpunktzahl zum Bestehen: 60 Punkte

| Von der Prüferin auszufüllen: | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----|---|----|---|---|----|---|------|------|----|----|-----|
| Aufgabe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | Σ |
| Erreichbare Punktzahl | 20 | 8 | 12 | 9 | 9 | 11 | 9 | 11,5 | 11,5 | 8 | 11 | 120 |
| Erreichte Punktzahl | | | | | | | | | | | | |
| Note: _____ | | | | | | | | | | | | |

Aufgabe 1:**(20 Punkte)**

1. Welche Aussage ist korrekt?

- Zu den Nachhaltigkeitszielen des Personalmanagements gehört die Erreichung bestmöglicher Arbeitsumstände durch die Leistungssteigerung der Mitarbeiter.
- Zu den nachhaltigen Zielgrößen des Personalmanagements gehört die Förderung der Identifikation und Motivation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen.
- Zu den sozialen Zielgrößen des Personalmanagements gehört die effiziente, ressourcenschonende Nutzung von Energie und Rohstoffen zur Steigerung des Unternehmenswertes.

2. Ist die untenstehende Aussage wahr oder falsch?

„Mitbestimmung auf Unternehmensebene ist das Recht der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat an Entscheidungen der leitenden Unternehmensorgane mitzuwirken.“

- wahr
- falsch

3. Statistische Methoden beruhen auf der Annahme, dass der Personalbedarf abhängig ist von den folgenden Leistungsgrößen:

- Absatz, Umsatz, Produktionsvolumen, Anzahl der Kundenkontakte
- Umsatz, Mitarbeiter, Anzahl der Kundenkontakte, Absatz
- Steuern, Anzahl der Kundenkontakte, Absatz, Mitarbeiter
- Mitarbeiter, Umsatz, Produktionsvolumen, Steuern

4. Ist die untenstehende Aussage wahr oder falsch?

„Die Grenzen der Personalbedarfsplanung bestehen darin, den exakten Personalbedarf nicht objektiv ermitteln zu können. Die Bemessung des exakten Personalbedarfs wird durch Ziele, die zueinander in Konflikt stehen, erschwert.“

- wahr
- falsch

5. Je geringer die Selektionsquote, desto...

- ...geringer ist die prognostische Validität des Personalauswahlverfahrens.
- ...geringer ist der Anteil der Bewerber, die tatsächlich geeignet sind.
- ...höher ist die Bedeutung der prognostischen Validität des Personalauswahlverfahrens.
- ...höher ist die prognostische Validität des Personalauswahlverfahrens.

6. Bei der Methodenkompetenz handelt es sich um...
- ...Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung.
 - ...Fachkenntnisse.
 - ...Arbeitsweisen und Verfahren.
 - ...Fähigkeiten zum ganzheitlichen Denken.
7. Welche Aussage trifft auf das Kriterium effizienter Aufgabengestaltung „Ganzheitlichkeit der Aufgabe“, beschrieben im Job Characteristics Model von Hackman & Oldham (1975), zu?
- Der Mitarbeiter erkennt die Nützlichkeit und Wichtigkeit seiner Tätigkeit für das Unternehmen.
 - Der sachliche und zeitliche Tätigkeitsspielraum sowie der Entscheidungs- und Kontrollspielraum des Mitarbeiters werden aufgezeigt.
 - Der Mitarbeiter vollzieht den vollständigen Aufgabenprozess.
 - Der Mitarbeiter erkennt die Erforderlichkeit von unterschiedlichem Wissen und Fähigkeiten zur Ausübung einer Aufgabe.
8. Ist die untenstehende Aussage wahr oder falsch?
- „Die an sozialen Kriterien orientierte architektonische Anordnung von Arbeitsmitteln oder Pauseneinrichtungen ist ein Hilfsmittel zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit.“
- wahr
 - falsch
9. Um die Standardabweichung der Job Performance in Geldeinheiten als Skalierungsfaktor (SDy) zu bestimmen, kann als proportionale Regel ein bestimmter Prozentsatz des Jahresgehalts genutzt werden. Dieser liegt bei:
- 62 %
 - 60 %
 - 42 %
 - 40 %
10. Die objektive Quantifizierung (z. B. über produzierte Stückzahlen, Anzahl von Verkäufen) ist eine Methode, um die Standardabweichung der Job Performance in Geldeinheiten als Skalierungsfaktor (SDy) zu bestimmen. Warum wird sie selten angewandt?
- Die Methode der proportionalen Regeln liefert im Allgemeinen genauere Ergebnisse für SDy .
 - Häufig ist es sehr aufwändig und für bestimmte Berufsfelder kaum möglich, SDy objektiv zu quantifizieren.
 - Die Methode der Experteneinschätzung durch mehrere Vorgesetzte liefert im Allgemeinen genauere Ergebnisse für SDy .
 - Die objektive Quantifizierung von SDy wird gar nicht selten angewandt.

11. In einem Mitarbeitergespräch möchten Sie als Personalreferentin mehr über das Verhältnis von einem Mitarbeiter zu seiner Vorgesetzten erfahren. Welche dieser Fragen eignet sich dazu im Allgemeinen am besten?
- Haben Sie ein positives Verhältnis zu Ihrer Vorgesetzten?
 - Haben Sie ein negatives Verhältnis zu Ihrer Vorgesetzten?
 - Wie ist das Verhältnis zu Ihrer Vorgesetzten?
 - Wie ist das Verhältnis zu Ihrer Vorgesetzten, das heißt, haben Sie ein positives Verhältnis?
12. Welche Feedbackregel wurde hier ignoriert: „Ich nehme wahr, dass du immer sehr lange und verschachtelte Sätze verwendest. Ich vermute daher, dass dich der Gesprächspartner nie verstanden hat. Ich schlage vor, dass du versuchst, kürzere und einfachere Sätze zu verwenden.“
- Situationsspezifisches Feedback
 - Ich-Perspektive
 - Kritik in Verbindung mit konstruktiven Alternativvorschlägen
 - Trennung zwischen Wahrnehmungen und Vermutungen
13. Akkord-, Prämien- und Pensen-Löhne sind der...
- ...materiellen, nicht-monetären Anreizform, fixen Anreizform zuzuordnen.
 - ...materiellen, nicht-monetären, variablen und einkommenswirksamen Anreizform zuzuordnen.
 - ...materiellen, monetären, variablen und einkommenswirksamen Anreizform zuzuordnen.
 - ...immateriellen, monetären, variablen und vermögenswirksamen Anreizform zuzuordnen.
14. Ist die untenstehende Aussage wahr oder falsch?
- „Mithilfe von Cafeteria-Systemen kann die Leistungs- und Zufriedenheitswirkung der Entgeltspolitik durch optimale Aufteilung der Personalaufwendungen gesteigert werden.“
- wahr
 - falsch
15. Ein Hauptgrund für unbezahlte Überstunden von Mitarbeitern, welche mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, ist, dass diese Mitarbeiter...
- ...ihre Arbeit genießen.
 - ...das Geld brauchen.
 - ...ihre Arbeit erledigt bekommen wollen.
 - ...ihre Kollegen mit der Arbeit nicht im Stich lassen wollen.

16. Welches Paar von Ursachen gehört nicht ausschließlich zur verhaltensbedingten Freisetzung?

- Alkoholmissbrauch & Drogenkonsum
- wiederholte Unpünktlichkeit & unentschuldigtes Fernbleiben
- Leistungsverweigerung & nachlassende Arbeitsleistung
- Diebstahl & Sabotage

17. Wieso ist die Glockenform das angestrebte Ideal für Bevölkerungsstrukturen?

- Da bei der Glockenform die Bevölkerungsanzahl weder steigt noch sinkt.
- Da bei der Glockenform die Bevölkerungsanzahl steigt.
- Da bei der Glockenform die Bevölkerungsanzahl sinkt.
- Da die Glockenform einer Normalverteilung ähnelt.

18. Ist die untenstehende Aussage wahr oder falsch?

„In Deutschland kommt es zu einer zunehmenden Alterung der Gesellschaft. Diese Entwicklung wird durch zwei Aspekte verdeutlicht. Zum einen nimmt die Anzahl der Menschen, die sich im Rentenalter befinden, zu. Zum anderen nimmt der Anteil dieser Menschen an der Gesamtbevölkerung ab.“

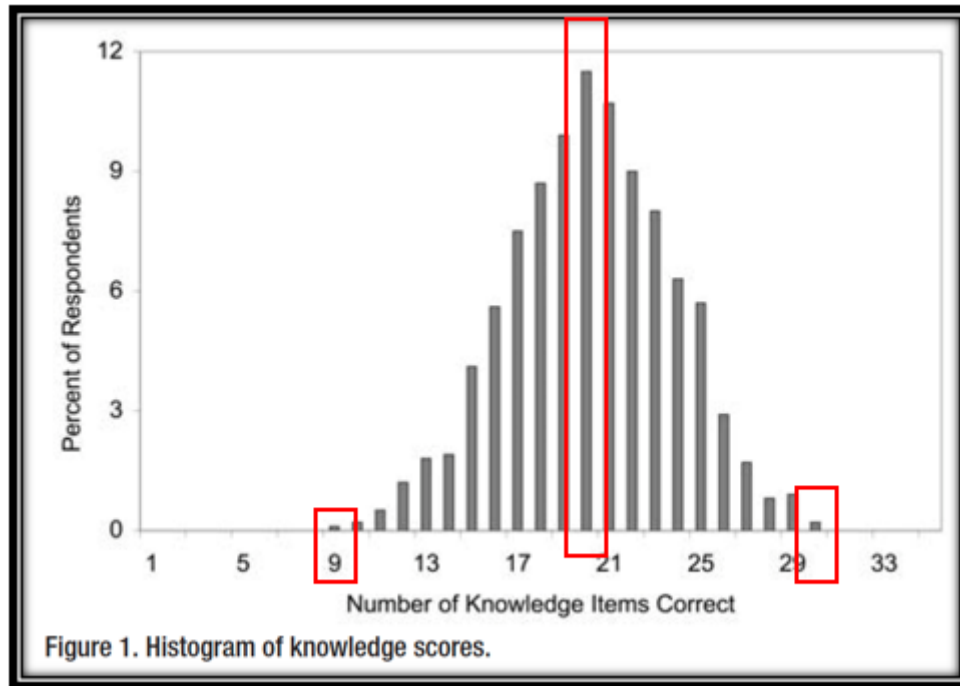
- wahr
- falsch

19. Der Footstep-Managementansatz von Herrn Dr. Schmechta...

- ...zielt darauf ab, nur die besten Bewerber zu rekrutieren.
- ...ist bereits in der Literatur etabliert.
- ...legt Wert auf die Integration der Stakeholder.

20. Zur Förderung von Mitarbeitern der Firma Sievert...

- ...wird diesen ein Katalog mit möglichen Schulungen zur Auswahl vorgelegt.
- ...werden Mitarbeiter mit internen und externen Ressourcen geschult.
- ...werden die Schulungen intern vom jeweiligen Vorgesetzten durchgeführt.

Aufgabe 2:**(8 Punkte)**

- a) Erklären Sie das methodische Vorgehen der Studie von Rynes et al. (2002), deren Ergebnisse in der Grafik zu sehen sind. (1 Punkt)
- b) Beschreiben Sie die Ergebnisse der Studie. Gehen Sie dabei insbesondere auf die rot markierten Bereiche ein (Gesamtstichprobe: 35 Items). (5 Punkte)
- c) Benennen Sie die zentrale Erkenntnis der Studie in Bezug auf die Hauptforschungsfrage und erklären Sie diese Erkenntnis kurz. (2 Punkte)

Aufgabe 3:**(12 Punkte)**

Hinweis: Zumindest **Aufgabenteil c)** ist von Ihnen **handschriftlich** zu bearbeiten und soll im Anschluss **digitalisiert** auf **Vips hochgeladen** werden. Aufgabenteile a) und b) können sowohl handschriftlich als auch „online“ beantwortet werden.

- a) Die Personalverantwortlichen der Supermarktkette „Riwa“ haben den Personalbedarf mithilfe einer statistischen Methode bestimmt. Sechs Monate später kam es zum erstmaligen Einsatz von sechs Selbstbedienungskassen. Beurteilen und begründen Sie anhand dieser Information, ob der ursprünglich ermittelte Personalbedarf weiterhin gültig ist. (2 Punkte)
- b) Die Grundlage analytischer Methoden der Personalbedarfsplanung bilden detaillierte Aufgaben- und Zeitstudien. Führen Sie beispielhaft die vier Schritte einer Aufgaben- und Zeitstudie für ein fiktives oder reales Unternehmen Ihrer Wahl aus. (4 Punkte)
- c) In einer Organisationseinheit fallen im Wesentlichen fünf Tätigkeiten mit unterschiedlicher Dauer und Häufigkeit an. Mit Hilfe von Aufgaben- und Zeitstudien wurden für diese Tätigkeiten folgende durchschnittliche Bearbeitungszeiten und Häufigkeiten ermittelt:

| Tätigkeit | Zeit | Häufigkeit pro Monat |
|-----------|--------------|----------------------|
| 1 | 5 Minuten | 400 |
| 2 | 15 Minuten | 150 |
| 3 | 0,45 Stunden | 30 |
| 4 | 1,25 Stunden | 500 |
| 5 | 2,3 Minuten | 200 |

Hinzu kommen nicht regelmäßig anfallende Tätigkeiten. Der Zeitbedarf wird hierfür auf 88 Stunden geschätzt. Die tariflich festgelegte Bruttoarbeitszeit eines Mitarbeiters pro Monat liegt bei 160 Stunden.

Zudem liegen folgende Informationen vor:

- f_{NAZ} : 1,3
- f_{EZ} : 1,09
- f_{AQ} : 1,1

In der Abteilung sind derzeit 10 Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt. Berechnen Sie anhand der Rosenkranzformel, ob die anstehenden Aufgaben mit dem derzeitigen Mitarbeiterbestand erledigt werden können. Geben Sie dabei Ihren Rechenweg an. Nennen Sie basierend auf Ihrem Ergebnis eine mögliche Personal-Maßnahme, die für die Abteilung ergriffen werden kann.

Runden Sie Ihre Zwischenergebnisse auf zwei Nachkommastellen.

(6 Punkte)

Aufgabe 4:**(9 Punkte)**

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Büro-/ Schreibkraft (m/w/d)*Ihre Aufgaben:*

- Organisatorische Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Durchführung von Veranstaltungen und Sekretariatsaufgaben

Das erwarten wir von Ihnen:

- Sicherheit im Gespräch mit Mitarbeitern und Kunden
- Eigeninitiative, Organisationsstärke und Zuverlässigkeit
- Sehr gute EDV-Kenntnisse



Sie fühlen sich angesprochen? Dann kommen Sie in unser junges, dynamisches Team und werden Teil der Veranstaltungsbranche! Wir bieten Ihnen die Möglichkeit zur persönlichen Weiterbildung und eine attraktive Vergütung. Senden Sie Ihre Bewerbung bitte schriftlich an

Müller GmbH
Uni-Str. 1
Osnabrück



- a) Erläutern Sie, in welchem Satz/Aspekt der oben vorliegenden Stellenanzeige die Zielfunktionen der Personalwerbung wiederzuerkennen sind. Beschränken Sie sich dabei auf zwei Zielfunktionen.

(4 Punkte)

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>Herr Muster</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorkenntnisse im praktischen Bereich (Verarbeitung/ Produktion) - Gute EDV Kenntnisse - Vielseitig engagiert und laut eigenen Angaben lernbereit |
|  | <p>Frau Muster</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berufserfahrung im Bereich Verwaltung - Sehr gute EDV Kenntnisse - Bereits in der Veranstaltungsbranche tätig gewesen - Mehrere Fortbildungen im Bereich Organisation |

- b) Es liegen Ihnen die zwei folgenden Bewerberprofile für die Stellenanzeige aus Aufgabenteil a) vor. Ordnen Sie die Bewerber unter Anwendung der ABC-Analyse einer Kategorie zu. Begründen Sie Ihre Entscheidung und gehen Sie darauf ein, wie mit den Bewerbern verfahren werden sollte.

(5 Punkte)

Aufgabe 5:**(9 Punkte)**

„Der Starke ist nur allein stark!“

- a) Ordnen Sie die Aussage einem Typus von Teammitgliedern zu und begründen Sie Ihre Entscheidung.
(2,5 Punkte)
- b) Nach welchen Dimensionen werden Teammitglieder eingeschätzt?
(2 Punkte)
- c) Beschreiben Sie auch die weiteren Typen von Teammitgliedern. Beziehen Sie in Ihrer Beschreibung unter anderem auch die in b) genannten Dimensionen ein.
(4,5 Punkte)

Aufgabe 6:**(11 Punkte)**

Hinweis: Alle Aufgabenteile können sowohl handschriftlich als auch „online“ beantwortet werden. Handschriftliche Ausarbeitungen sollen im Anschluss **digitalisiert** und auf **Vips hochgeladen** werden.

In der folgenden Aufgabe geht es um Effektstärken (d) von Trainings.

- a) Erklären Sie zunächst, was die Effektstärke von Trainings inhaltlich bedeutet. Was bedeutet folglich $d = 1$?
(2 Punkte)
- b) Berechnen Sie die Effektstärke d für das folgende Beispiel: Buchverkäufer in einer Buchladenkette verkaufen ohne Verkaufstraining im Mittel 13 Bücher pro Tag. Die Standardabweichung in dieser Gruppe liegt bei 2 Büchern. Buchverkäufer mit Verkaufstraining verkaufen im Mittel 19 Bücher pro Tag. Die Standardabweichung in dieser Gruppe liegt bei 4 Büchern. Sowohl die Trainingsgruppe als auch die Nicht-Trainingsgruppe bestand aus $N = 30$ Verkäufern. Geben Sie Ihren Rechenweg an.
(2,5 Punkte)
- c) Erklären Sie die inhaltliche Bedeutung Ihrer in Aufgabenteil b) berechneten Effektstärke und beziehen Sie anschließend zur Einordnung der Größe der Effektstärke das Hauptergebnis der Meta-Analyse von Arthur et al. (2003) zur Effektivität von Trainings ein.
(2 Punkte)
- d) Arthur et al. (2003) haben gefunden, dass die Art der trainierten Fähigkeiten, die Art der Evaluationskriterien, sowie die Art der Trainingsmethode kaum Variation in den in Trainings-Effektivitäts-Studien gefundenen Effektstärken (d) erklären. Nennen und erklären Sie jeweils drei weitere Aspekte, die möglicherweise die gefundene Variation in den Effektstärken (d) erklären könnten.
(4,5 Punkte)

Aufgabe 7:**(9 Punkte)**

Sie sind Personalreferentin bei der Call-Support-GmbH, welche ein Call-Center betreibt, dessen Haupttätigkeiten darin liegen, für Kunden verschiedener Unternehmen einen technischen Support zu gewährleisten. Sie sollen ein Mitarbeitergespräch mit Herrn Schmidt führen, dessen Arbeitsleistung laut seiner Teamleiterin über die letzten Wochen und Monate deutlich gesunken sei.

- a) Geben Sie ein konkretes Beispiel für eine „Eisbrecherfrage“, die Sie Herrn Schmidt zu Beginn des Gesprächs stellen könnten.

(1 Punkt)

- b) Sie haben einen hastigen ersten Entwurf für einen Gesprächsleitfaden für Ihr Gespräch mit Herrn Schmidt erstellt, den Sie jetzt nochmal korrigieren und überarbeiten möchten. Benennen Sie zu jeder der folgenden Fragen das Hauptproblem (Tipp: Es ist für jede Frage ein anderes) und formulieren Sie die Frage anschließend neu.

- i. Hat sich Ihr Verhältnis zu Ihrer Teamleiterin aus Ihrer Sicht in den letzten Wochen und Monaten verändert?
- ii. Ihre Teamleiterin berichtet, Ihre Kernleistung sei in den letzten Wochen und Monaten stark gesunken, während Ihre kontextuelle Leistung kaum gesunken sei. Wie stellt sich das aus Ihrer Sicht dar?
- iii. Meinen Sie nicht auch, dass Sie in den letzten Wochen und Monaten häufig eine schlechte Stimmung auf der Arbeit hatten?
- iv. Wie ist Ihr Verhältnis zu Ihren Kollegen und wie kamen Sie in den letzten Wochen und Monaten mit den Kunden zurecht?

(8 Punkte)

Aufgabe 8:**(11,5 Punkte)**

- a) Erklären Sie die Grundidee der Anreiz-Beitrags-Theorie. (2,5 Punkte)
- b) Erläutern Sie anhand je eines selbstgewählten sinnvollen Beispiels aus dem Kontext der leistungsabhängigen Vergütung, wie sich die Grundideen der (i) Sozialen Austauschtheorie und (ii) der Theorien der organisatorischen Gerechtigkeit von der Grundidee der Anreiz-Beitrags-Theorie unterscheiden. (6 Punkte)
- c) Was sind „Sorting Effects“ im Kontext der leistungsabhängigen Vergütung? Wie können diese im Rahmen der drei Theorien aus Aufgabenteil a) und b) erklärt werden? (3 Punkte)

Aufgabe 9: (11,5 Punkte)

- a) In der Übung haben Sie das Konstrukt der Arbeitsleistung kennengelernt. Beschreiben Sie kurz die Dimensionen der Arbeitsleistung. (3,5 Punkte)
- b) Welche beiden Subdimensionen können zur kontextbezogenen Leistung gezählt werden? Erläutern Sie diese anhand von je einem Beispiel. (3 Punkte)
- c) Gehen Sie nun genauer auf kontraproduktives Verhalten ein.
- i. Was waren nach der Meta-Analyse von Hershcovis et. al (2007) die je stärksten beiden Prädiktoren für die beiden untersuchten Formen von kontraproduktivem Verhalten? Ziehen Sie dazu die korrigierten Korrelationen heran.

Table 1
Interpersonal Targeted Aggression (Coworker and Unspecified Only)

| Predictor | <i>k</i> | <i>N</i> | <i>r</i> | <i>r_c</i> | CI <i>r_c</i> |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------------------|-------------------------|
| Individual | | | | | |
| Trait anger | 10 | 2,648 | .37 | .43 | .29, .57 |
| Negative affectivity | 5 | 1,532 | .22 | .29 | .18, .39 |
| Sex | 14 | 3,653 | -.19 | -.21 | -.29, -.14 |
| Situational | | | | | |
| Distributive justice | 11 | 2,757 | .12 | .13 | .02, .24 |
| Procedural justice | 12 | 2,817 | .18 | .20 | .12, .28 |
| Interpersonal conflict | 7 | 1,654 | .40 | .50 | .37, .62 |
| Job dissatisfaction | 9 | 2,209 | .14 | .18 | .08, .28 |
| Situational constraints | 10 | 2,734 | .26 | .30 | .19, .43 |

Note. For sex, men = 0 and women = 1. *k* = the number of samples in each analysis; *N* = the sample size; *r* = the uncorrected correlation; *r_c* = the corrected correlation, CI *r_c* = the confidence interval of the corrected correlation.

Table 2
Correlations Between Independent Variables and Organizational Aggression

| Predictor | <i>k</i> | <i>N</i> | <i>r</i> | <i>r_c</i> | CI <i>r_c</i> |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------------------|-------------------------|
| Individual | | | | | |
| Trait anger | 7 | 2,032 | .28 | .33 | .19, .47 |
| Negative affectivity | 4 | 1,168 | .24 | .28 | .19, .38 |
| Sex | 11 | 3,363 | -.11 | -.13 | -.34, .09 |
| Situational | | | | | |
| Distributive justice | 11 | 3,257 | .12 | .15 | .12, .17 |
| Procedural justice | 11 | 3,257 | .18 | .21 | .07, .35 |
| Interpersonal conflict | 5 | 1,100 | .33 | .41 | .21, .61 |
| Situational constraints | 8 | 1,974 | .31 | .36 | .31, .40 |
| Job dissatisfaction | 6 | 1,345 | .31 | .37 | .28, .46 |

Note. For sex, men = 0 and women = 1. *k* = the number of samples in each analysis; *N* = the sample size; *r* = the uncorrected correlation; *r_c* = the corrected correlation; CI *r_c* = the confidence interval of the corrected correlation.

- ii. Welche Maßnahmen könnten ergriffen werden, um jeweils die negative Wirkung der in Aufgabenteil i. identifizierten Prädiktoren zu verhindern bzw. abzumildern? (5 Punkte)

Aufgabe 10:**(8 Punkte)**

- a) Um die Folgen der Digitalisierung für heutige Berufe zu bestimmen, werden Substituierbarkeitspotenziale berechnet. Sie messen den Anteil der Tätigkeit, die bereits durch den Computer oder computergesteuerte Maschinen ersetzt werden können. Im Rahmen der Vorlesung haben Sie sich mit dem IAB-Forschungsbericht aus dem Jahre 2015 beschäftigt. Welche wesentlichen Erkenntnisse konnten in Bezug auf das Substituierbarkeitspotenzial allgemeiner Berufssegmente gewonnen werden?

(4 Punkte)

- b) *„Die Arbeitskräftenachfrage wird aufgrund der Digitalisierung der Wirtschaft in den kommenden Jahren stark sinken“.*

Nehmen Sie begründet Stellung zu der These oben, indem Sie je zwei Pro und Kontra Argumente aufführen. Dafür können Sie beispielsweise auf zentrale Chancen und Risiken für Arbeitnehmer durch die Digitalisierung oder die Ergebnisse des IAB-Forschungsbericht zurückgreifen.

(4 Punkte)

Aufgabe 11:**(11 Punkte)**

Dr. Ralf Schmechta, der Leiter für Personal & Organisation des Unternehmens Sievert, hat in unserem Praxisvortrag sein Konzept des Footstep-Managements vorgestellt. Das Konzept wurde von Dr. Schmechta entwickelt und bietet einen neuen Managementansatz für Prozesse und Strukturen entlang des Mitarbeiter-Lebenszyklus.

- a) Welche Ziele werden beim Footstep-Management verfolgt? Geben Sie die zwei Ziele an und erläutern Sie jeweils anhand eines Beispiels, wie die Firma Sievert diese erreicht hat.

(3 Punkte)

- b) Nennen und beschreiben Sie drei weitere wesentliche Veränderungen, die das Unternehmen Sievert bereits umgesetzt hat. Gehen Sie hier besonders auf den Mehrwert, der jeweils mit der Veränderung einhergeht, ein.

(6 Punkte)

- c) *„Talente und Teams, die mehr können und mehr leisten als von ihnen erwartet wird, sind das wertvollste Kapital einer Organisation!“*

Stimmen Sie dieser Aussage zu? Begründen Sie Ihre Antwort in zwei Sätzen.

(2 Punkte)