



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH

IWW-Studienprogramm

Grundlagenstudium

**Modul 8: Unternehmensführung und Personal
Klausur: Führung und Leistungsprozesse
Teil C der Grundlagenklausur II**

1. Musterklausur

(24 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.

Aufgabenstellung:

Punkte 24

Entscheiden Sie, ob die folgenden Aussagen richtig oder falsch sind.
(Falsche Antworten führen nicht zu Punktabzug.)

richtig falsch

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Kontrolle ist keine Führungsaufgabe. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Klare Führungsgrundsätze ersetzen direkte Führung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Führungsverhalten kann man auch als Führungsstil bezeichnen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Wenn bei Entscheidungen keine Mitbestimmungsrechte bestehen, kann der Betriebsrat zumindest Vorschläge machen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Der Personalbedarf hängt in erster Linie von der Strategie und dem Leistungsprogramm ab. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Personalbedarf sollte immer extern gedeckt werden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Bei unvermeidbaren Zielkonflikten sind diese Ziele nicht in das Zielsystem aufzunehmen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Es sollten Anstrengungen unternommen werden, die Akzeptanz der Mitarbeiter für das Zielsystem zu schaffen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Die Ziele eines Zielsystems sollten keine Wechselwirkungen aufweisen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Die Formulierung der obersten Unternehmensziele ist zu einem Wesentlichen Teil normativ beeinflusst. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Bei der Kontroverse Shareholder vs. Stakeholder handelt es sich um eine theoretische Diskussion, in der Unternehmenspraxis dient alles der Gewinnmaximierung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Existiert eine starke Unternehmenskultur, sind alle Überlegungen zu einem normativen Rahmen unnötig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |