

Vorlesung Personalführung

- Fragen zur Lernkontrolle -

1. Unterscheiden Sie das Maximal- vom Minimalprinzip und erläutern, weshalb dies im Personalwesen von Belang sein kann.
2. Beschreiben Sie kurz die verschiedenen Produktionsfaktoren.
3. Definieren Sie den Begriff „Personalwirtschaft“.
4. Erläutern Sie, weshalb Personal als Leistungs-, Kosten- und Produktionsfaktor der besonderen Art verstanden wird.
5. Welche grundsätzlichen Teilgebiete bzw. -aufgaben werden in der Personalwirtschaft unterschieden? Nennen Sie auch deren Ziel.
6. Definieren Sie, was unter Personalplanung verstanden wird.
7. Unterscheiden Sie die Teilgebiete der Personalplanung und beschreiben jeweils den Aufgabenbereich.
8. Nennen Sie Bestimmungsfaktoren für den Personalbedarf.
9. Beschreiben Sie kurz die Planungshorizonte in der Personalplanung und erläutern diese kurz anhand eines Beispiels .
10. Unterscheiden Sie die zwei grundsätzlichen Beschaffungswege bei der Personalbeschaffung mit Blick auf Beschaffungskosten/-zeit, Einarbeitungskosten, Chancen/Risiken und Instrumente.
11. Betrachten Sie kritisch verschiedene Möglichkeiten der Personalauswahl(-planung).
12. Beschreiben Sie die Möglichkeiten des Personalabbaus: Ohne Änderung von Arbeitsverhältnisse, mit Änderung von Arbeitsverhältnissen und Beendigung von Arbeitsverhältnissen
13. Unterscheiden Sie mildeste, milde, harte und härteste Mittel der Personalabbauplanung und geben je ein Beispiel.
14. Beschreiben Sie die härtesten Mittel im Kontext der Personalabbauplanung.
15. Definieren Sie die Personaleinsatzplanung und beschreiben die entsprechende Zuordnung.
16. Vervollständigen Sie folgenden Satz: „Gute Arbeitsbedingungen.....die Motivation der Mitarbeiter.“

Vorlesung Personalführung

- Fragen zur Lernkontrolle -

17. Beschreiben Sie die Methoden inhaltlicher Aufgabenzuordnung und nennen jeweils ein Beispiel aus der Praxis.
18. Erstellen Sie eine Matrix bzgl. der Bereiche der Arbeitsplatzgestaltung mit dem jeweiligen Fokus, der Fragestellung und der beispielhaften Ausgestaltung.
19. Beschreiben Sie, was unter Arbeitszeit verstanden wird.
20. Welche Ziele verfolgt die Personalentwicklungsplanung?
21. Woran erkennen Sie im Bereich der PE-Planung „gute“ und „schlechte“ Unternehmen?
22. Weshalb gilt Personalentwicklung als Erfolgsfaktor für Unternehmen? Begründen Sie Ihre Antwort.
23. Erläutern Sie, was unter „Halbwertszeit des Wissens“ verstanden wird und was Sie daraus für sich ableiten (können)).
24. Nennen Sie die Ziele der Personalentwicklung.
25. Was wird unter „Commitment“ verstanden? Beschreiben Sie kurz die drei möglichen Arten.
26. Erläutern Sie die drei Instrumente/Bereich der Personalentwicklung.
27. Unterscheiden Sie mit Blick auf die PE das Assessment-Center von Beurteilungen.
28. Was wird unter „Motivation“ verstanden?
29. Unterscheiden Sie die intrinsische von der extrinsischen Motivation und geben je ein Beispiel aus der betrieblichen Praxis.
30. Womit können Mitarbeiter motiviert werden?
31. Stellen Sie die Maslow'sche Bedürfnispyramide grafisch dar und erläutern diese anhand eines Beispiels aus der Personalführung.
32. Beschreiben Sie Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie und erläutern diese anhand eines Beispiels aus der Personalführung.
33. Beschreiben Sie Faktoren, welche für das Betriebsklima wichtig sind und erläutern, wie Unternehmen dies in der Praxis umsetzen können.

Vorlesung Personalführung

- Fragen zur Lernkontrolle -

34. Definieren Sie den Begriff „Motivationsinstrumente“.
35. Welche Motivationsinstrumente werden grundsätzlich unterschieden. Beschreiben Sie kurz deren detaillierte Möglichkeiten.
36. Beschreiben Sie kurz die Faktoren der gerecht empfundenen Entlohnung.
37. Unterscheiden Sie mit Blick auf das Arbeitsentgelt die Arbeits-/Leistungsbewertung und Sozialorientierung.
38. Beschreiben Sie Aufgabe, Ausgangspunkt und Anforderungsarten bzgl. der Arbeitsbewertung.
39. Was wird unter Arbeitswerten verstanden und welches Schema kann hierfür verwendet werden? Beschreiben Sie darüber hinaus dieses Schema kurz.
40. Unterscheiden Sie die summarische und analytische Methode im Zusammenhang mit der Arbeitsbewertung.
41. Welche Lohnformen können unterschieden werden? Führen Sie diese detailliert auf.
42. Definieren Sie den Begriff „Prämienlohn“ und unterscheiden verschiedene Prämienarten.
43. Was sind „freiwillige betriebliche Sozialleistungen“? Grenzen Sie diese ab, nennen Beispiele aus der Praxis und geben die Motive hierfür an.
44. Erläutern Sie ausführlich die Möglichkeiten und Vor-/Nachteile der Erfolgsbeteiligung von Mitarbeitern.
45. Definieren Sie den Begriff „Führungsstil“.
46. Erläutern Sie, von was die Wahl des entsprechenden Führungsstils abhängig ist und beschreiben die Führungsstile autoritär, kooperativ und Laissez-faire.
47. Beschreiben Sie, welchen Führungsstil Sie in der Praxis wählen würden und begründen Ihre Antwort.
48. Erläutern Sie die Führungstechniken MbD, MbO, MbE und MbS und geben jeweils Vor- und Nachteile an.

Vorlesung Personalführung

- Fragen zur Lernkontrolle -

49. Erläutern Sie, was unter dem Begriff „transaktionale Führung“ verstanden wird.
50. Erläutern Sie, was unter dem Begriff „transformationale Führung“ verstanden wird.
51. Beschreiben Sie verschiedene Anforderungen, welche eine Führungskraft erfüllen sollte.
52. Definieren Sie den Begriff „Konflikt“ im Rahmen einer allgemeinen Definition und mit dem Fokus auf Organisationen.
53. Grenzen Sie den latenten vom manifesten Konflikt ab.
54. Beschreiben Sie verschiedene Arten von Konflikten.
55. Erläutern Sie, welche Funktionen Konflikte erfüllen (können).
56. Woran können Konflikte in Unternehmen bzw. Organisationen erkannt werden (Symptome).
57. Beschreiben Sie die Konfliktphasen nach Glasl.
58. Nennen Sie Beispiele für Folgen von Konflikten.
59. Welche grundsätzlichen Möglichkeiten im Umgang mit Konflikten können unterschieden werden? Beschreiben Sie diese kurz.
60. Erläutern Sie kurz verschiedene beispielhafte Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung von Bewertungs-, Beurteilungs- und Beziehungskonflikten.
61. Beschreiben Sie Maßnahmen zur Bewältigung von Konflikten (Beispiele) mit dem Blick auf Konfliktursachen und Diagnose.
62. Erläutern Sie, was unter Mediation verstanden wird, welche Phasen diese i. d. R. beinhaltet. Geben Sie eine Empfehlung, wann Sie Mediation als Mittel des Konfliktmanagements einsetzen.
63. Unterscheiden Sie bzgl. Konfliktmanagement die Diplomatische Konfrontation von der 6-Hüte-Strategie.
64. Erläutern Sie das Ziel der Konfliktlösung und begründen Sie Ihre Antwort.
65. Nennen Sie mit dem Fokus Wandel (Change) verschiedene Megatrends, mit welchen Unternehmen aktuell konfrontiert sind.

Vorlesung Personalführung

- Fragen zur Lernkontrolle -

66. Beschreiben Sie kurz Auswirkungen des Wandels, welche in der Personalführung zu berücksichtigen sind.
67. Was wird unter einem Paradigmenwechsel in der Personalführung verstanden? Geben Sie Beispiele für traditionelle und moderne Perspektiven.
68. Weshalb sind Werte in der Unternehmens- und Personalführung wichtig?
69. Beschreiben Sie ausgewählte Folgen des Wandels in Unternehmen und der Personalführung.
70. Führen Sie verschiedene Merkmale der Personengruppen in Unternehmen
- Jugendliche und Auszubildende
 - Frauen und Männer
 - Menschen mit Migrationshintergrund
 - Menschen mit Behinderungen
 - Ältere Mitarbeiter

auf und geben für jede Gruppe Empfehlungen, was Sie als Führungskraft berücksichtigen sollten.

Beschreiben Sie in diesem Zusammenhang auch, welche grundsätzliche, gruppenübergreifende gesetzliche Regelung Sie zu beachten haben, was diese beinhaltet und welche maßgebliche Konsequenz bei einer entsprechenden Zuwiderhandlung Unternehmen trifft.

71. Beschreiben Sie verschiedene aktuelle Trends im Personalwesen.
72. Erläutern Sie die Begriffe „Employer Branding“ und „Social Media Recruiting“
73. Beschreiben Sie wesentliche Merkmale der Generationen X, Y und Z.
74. Erläutern Sie anhand der demographischen Entwicklung drei verschiedene Herausforderungen für das Personalmanagement.

Viel Erfolg bei der Bearbeitung!