

Klausurentraining

10. Januar 2012

Dr. Gordon Müller-Seitz

Professur für Organisation und

Unternehmensführung

Georg-August-Universität Göttingen

Wintersemester 2011/12

Übersicht

I Formalia

II Beispielaufgaben

III Fragen

Formalia zur Klausur

- **90 Minuten/ 90 Punkte**
(Angabe auf dem Aufgabenblatt)
- **Spannbreite der Punktzahlen: 2 bis max. 20 Punkte**
- **ca. 50% Fragen zum Themenfeld Organisation, 50% zum Teilgebiet HRM**
- **mind. eine Frage mit Bezug zum Gastreferenten**
- **Unterschiede in den Fragestellungen beachten**
(z.B. „*Nennen Sie*“ vs. „*Charakterisieren Sie*“)

Beispiel für eine Frage zum Teil “Organisation”

**Beschreiben Sie die besonderen Charakteristika von Projektgruppen.
Erläutern Sie die Vorteile des Einsatzes von Projektgruppen und
welche Herausforderungen es dabei zu beachten gilt?**

(16 Punkte)

Temporalisierung von organisationalen Teileinheiten durch Projektgruppen oder Teams

Charakteristika	Vorteile	Herausforderung
<ul style="list-style-type: none"> ■ Zielsetzung: Durchführung eines außerordentlichen, vom Tages-Geschäft abgrenzbaren Vor-Habens mit definiertem Anfang Und Ende ■ Zeithorizont: bis zur Erfüllung des Sachziels ■ begrenzte Mitgliederzahl ■ relative Eigenständigkeit der Gruppe ■ Tendenz zur selbstorganisatorischer Koordination mit anderen Unternehmensbereichen in der Gruppe (Teamwork) ■ tendenziell Erfolgsverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzentration der Kräfte auf ein Zielobjekt ■ Verknüpfung problemspezifischer Kompetenzen im Team ■ Flexibilisierung ■ Intensivierung der Zusammenarbeit / Förderung von Kooperation 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individualebene <ul style="list-style-type: none"> - Handhabung unterschiedlicher Eigenlogiken der Teammitglieder - Kontrolle von Eigeninteresse / Konkurrenzdenken („Einzelkämpfer“-Mentalität) - Überwindung des hierarchischen Denkens ■ Organisationale Ebene <ul style="list-style-type: none"> - klare Kompetenzregelung - Anpassung des Beurteilungs- und Kontrollsystems an Gruppenleistungen - klare Ressourcenzuteilung bis zu Projektende - klare Ziel- und Zielsetzung

Quelle: Bea/Haas (1995), S. 397ff.; Brommer (1994), S. 128ff.; Drumm (1996)

Beispiel für eine Frage zum Teil „HRM“

Nennen Sie die Managertypen nach Maccoby!

(4 Punkte)

Managertypen nach Maccoby (1992)

Fachleute ("Craftsmen")

Ihr Selbstwertgefühl basiert auf ihrem *Fachwissen* und ihrer *Disziplin*, sie erlangen Befriedigung durch das Lösen von Problemen in ihrem Arbeitsbereich. Ihnen liegt die *strukturierte Projektarbeit*; sie sind *Perfektionisten*, die vor allem im *F&E-Bereich* operieren und (fast kindliche) *Freude an der Entwicklung* eines technisch überlegenen Produktes haben.

Dschungelkämpfer ("Jungle fighters")

Sie streben die *Dominanz in allen Bereichen* an, bauen *persönliche Machtbasen* auf und erkämpfen davon ausgehend für sich selber sowie für ihren Unternehmensbereich Vorrangstellung. Dabei *brechen* sie oft mit *Traditionen* und *mißachten* die *Spielregeln*. Charakteristisch für sie ist ein sehr stark *ausgeprägtes Selbstbewußtsein*.

Firmenmenschen ("Company men")

Sie fühlen sich als integrierter Teil des Unternehmens und *halten Regeln* strikt ein. Die zukünftige *Entwicklung des Unternehmens* ist ihnen genauso wichtig wie die *eigene Karriere*, somit werden sie zu wichtigen Stützen des Unternehmens. Aufgrund der *fehlenden Energie* und *Risikobereitschaft* für eine Führungsposition an der Spitze, sind sie besonders für *bürokratische Funktionen im mittleren Management* geeignet.

Spielmacher ("Games men")

Sie sehen ihre *persönliche Situation*, aber auch ihre *Position* im Geschäftsleben als *Wettbewerb* an, in dem sie aus Prinzip immer gewinnen wollen und müssen. Dabei *kämpfen* sie *fair* und *mit kalkulierbarem Risiko*. Sie sind trotzdem *kooperativ* und zur *Teamarbeit* bereit, stets *flexibel* und durchaus *innovativ*.

Fragen Ihrerseits?
