

WS 2018/19

Matrikel-Nr.:

Modulprüfung Master
Management und MärkteModul: Personalmanagement
und Organisation; 95921

1. Prüfungstermin

Erstprüfer: Univ.-Prof. Dr. Volker Stein

Zweitprüfer:

Gesamtpunkte:

Note:

Erlaubte Hilfsmittel: **keine** (Ausnahme: unkommentiertes Fremdsprachenwörterbuch bzw. nicht programmierbare Übersetzungshilfe für Studierende internationaler Austauschprogramme wie Erasmus, Tempus etc.).

Der Aufgabentext besteht aus zwei Seiten und ist mit dem Klausurheft abzugeben!
Bitte lesen Sie die Aufgaben sorgfältig durch und beantworten Sie die gestellten Fragen!

Die Punkte aus der Übung zu „Neuere Theorien in Personalmanagement und Organisation“ (maximal 32 Punkte) sowie aus der Übung zu „Strategisches Personal- und Führungsmanagement“ (maximal 32 Punkte) werden Ihnen angerechnet. Insgesamt können Sie in dieser Modulabschlussprüfung 200 Punkte erreichen.

Aufgabe 1**(34 Punkte)**

- (a) Erläutern Sie kurz den kommunikationstheoretischen Konstruktivismus. (9 Punkte)
- (b) Erläutern Sie kurz die Gütekriterien einer empirischen Untersuchung. (9 Punkte)
- (c) In dem Artikel „The Nature of the Firm“ schreibt Coase: „The main reason why it is profitable to establish a firm would seem to be that there is a cost of using the price mechanism.“ Durch den technologischen Fortschritt und der Möglichkeit, in Echtzeit Informationen auszutauschen, stellt sich die Frage: Wird es in der Zukunft noch Firmen geben? Nehmen Sie kritisch zu dieser Frage Stellung. (16 Punkte)

Aufgabe 2**(34 Punkte)**

Sie lesen den nachfolgenden Text „Toyota feuert die Roboter“.

Diskutieren Sie vor dem Hintergrund dieses Artikels, wie sich die Situation in dem Artikel anhand der Evolutionstheorie und des Neoinstitutionalismus' erklären lässt. Begründen Sie Ihre Argumentation und nehmen Sie kritisch Stellung zu den Theorien in diesem Kontext.

Toyota feuert die Roboter

[...]

Handarbeit. In Japan. In der Fabrik eines Weltkonzerns, der neben Volkswagen und General Motors zu den drei größten Automobilproduzenten gehört und im vergangenen Geschäftsjahr knapp neun Millionen Autos verkauft hat, ein Massenprodukt. Ein Konzern, in dessen Büros und Werkhallen Zeit seines Bestehens Ideen ersonnen wurden, um profitabler zu werden – und die dann weltweit und branchenübergreifend übernommen wurden, so flächendeckend und erfolgreich, dass diese Methoden Allgemeinwissen wurden und in die Umgangssprache eingingen.

Die „Just-in-time-Produktion“ zum Beispiel. Jenes System, bei dem versucht wird, auf Lagerhaltung so weit wie möglich zu verzichten. So viel wie möglich erst dann herzustellen, wenn es für eine Weiterverarbeitung oder bei einem Kunden gebraucht wird.

[...]

Vor etwa 15 Jahren fiel Mitsuru Kawai auf, dass das Wissen der einst hoch qualifizierten Arbeiter langsam schrumpfte. „Es gab zunehmend weniger Gelegenheiten für sie, ihre Fähigkeiten und Ideen einzubringen“, sagt Kawai. „Das machte mir Sorgen.“ Er fragte sich, wie er das Knowhow seiner Mitarbeiter einsetzen könne, ohne auf automatisierte Prozesse zu verzichten. Er schickte kleine Gruppen von Ingenieuren los, die weltweit nach Ideen suchen sollten.

In Brasilien wurden sie fündig, im Toyota-Werk in São Bernardo, einem Vorort von São Paulo. Weil die Lohnkosten dort noch relativ niedrig waren, war noch so gut wie nicht automatisiert worden. Da waren noch Arbeiter an Maschinen im Einsatz, die in anderen Toyota-Werken bereits als museumsreif galten. Kawai wies seine Mitarbeiter an, die Maschinen in Holzkisten zu verpacken und nach Japan zu verschiffen, von Brasilien nach Toyota-City bei Nagoya.

WS 2018/19

Matrikel-Nr.:

Modulprüfung Master
Management und MärkteModul: Personalmanagement
und Organisation; 95921

1. Prüfungstermin

Fortsetzung der Prüfungsaufgaben

Seite: 2

Jetzt sind die Maschinen in der „TSP Basic Line“ im Einsatz, einer der wichtigsten Fertigungshallen Toyotas. Die japanischen Mitarbeiter werden ermuntert, vom „Geist von São Bernardo“ zu lernen, „die Anstrengungen und Kämpfe unserer Vorgänger anzuerkennen, die diese Produktionslinie mit bescheidensten Mitteln aufbauten“, heißt es in einem Unternehmensvideo.

[...]

„Als ich bei Toyota anfang, wurden erfahrene Meister im Werk als kami-sama verehrt, so etwas wie Götter“, sagt Kawai. Jetzt feiern diese kami-sama ein Comeback.

[...]

Mitsuru Kawai etwa hat die Schweißroboter von den Arbeitern neu programmieren lassen. Also bewusst nicht von Ingenieuren in weißen Kitteln oder Computerfachleuten, sondern von den Produktionsprofis selbst. „Wenn wir Roboter einsetzen, werden sie von Menschen angeleert, die wissen, was sie tun.“ Jetzt sind wieder Roboter im Einsatz, nur noch ein Mitarbeiter kontrolliert die Qualität ihrer Arbeit. Die anderen sind umgeschult worden und in anderen Teilen der Toyota-Fertigung im Einsatz.

Natürlich sollen Roboter Kosten senken. Aber, fragt Mitsuru Kawai, seien Roboter nicht da, um den Menschen zu helfen? Niemals sei die Automatisierung selbst das Ziel.

„Dieselben Mitarbeiter, die früher Verbrennungsmotoren gebaut haben, bauen jetzt elektrische Motoren oder wasserstoffbetriebene Autos. Alles ist in Bewegung, die Technologie schreitet voran – aber dennoch arbeiten all diese Menschen noch immer bei uns.“ Tesla-Chef Elon Musk sagt inzwischen, dass er in Sachen Automatisierung zu schnell vorangeschrit war. „Menschen werden unterschätzt“, schrieb er in einem im April abgesetzten Tweet, nachdem sein Konzern – wegen Fertigungsmängeln – eine schlechte Presse bekommen hatte.

(Quelle: <https://www.tagesspiegel.de/themen/reportage/kuenstliche-intelligenz-toyota-feuert-die-roboter/23821418.html>, 04.01.2019)

Aufgabe 3

(34 Punkte)

- Erläutern Sie kurz das Professionalisierungsmodell von *Stein*. (9 Punkte)
- Erläutern Sie kurz das Konzept zur gesellschaftlichen Verantwortung von *Carroll*. (9 Punkte)
- In der Vorlesung wurde über das Eigen- und Fremdbild der Personalabteilung diskutiert. Nennen Sie ein Beispiel, in dem die Unterschiedlichkeit von Eigen- und Fremdbild zu Problemen führen kann, und nennen Sie Maßnahmen, um diese Dissonanz zu überwinden. (16 Punkte)

Aufgabe 4

(34 Punkte)

Sie lesen den obigen Text „Toyota feuert die Roboter“ erneut.

Toyota war lange Zeit führend in der Automatisierung und auch Tesla gilt als Vorbild der Automatisierung, denn Kostenminimierung ist weiterhin ein starkes Argument für Industriebetriebe, insbesondere in der Automobilindustrie.

Erarbeiten Sie eine Personalstrategie mit Hilfe der Saarbrücker-Formel, in der, auf Basis einer Nachhaltigkeits-Argumentation, die Vorteile der Menschen sowie die Nachteile der Automatisierung wirtschaftlich hervorgehoben werden.

– Viel Erfolg –