


Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 1 von 40: Zu den typischen Zielen des Personalmanagements gehören ...

- ... die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften im Unternehmen.
- ... die Sicherstellung der Versorgung des Unternehmens mit den benötigten Mitarbeitern.
- ... die Vermeidung von Altersarmut in der Gesellschaft.
- ... die Eindämmung des demografischen Wandels.
- ... die Optimierung der Arbeitsumstände für die Mitarbeiter.


[← zurück](#)
+ 1. Zu den typischen Zielen des Personalmanagements gehören ...
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 2 von 40: Welche der folgenden Aussagen zum Arbeitsrecht sind zutreffend?

- Das Arbeitskampfrecht zählt zum kollektiven Arbeitsrecht.
- Große Teile des Arbeitsrechts werden durch die laufende Rechtsprechung der Arbeitsgerichte (insbesondere Landes- und Bundesarbeitsgerichte) festgelegt.
- Das Mutterschutzgesetz zählt zum kollektiven Arbeitsrecht.
- Das Bürgerliche Gesetzbuch beinhaltet arbeitsrechtlich relevante Regeln.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich immer einvernehmlich darauf verständigen, in einem Arbeitsvertrag von arbeitsrechtlichen Normen abzuweichen.

[← zurück](#)
+ 2. Welche der folgenden Aussagen zum Arbeitsrecht sind zutreffend?
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 3 von 40: Welche Aussagen zum demografischen Wandel sind zutreffend?

- Der vielzitierte "War for Talents" ist zum Teil eine Folge des demografischen Wandels.
- Der demografische Wandel verursacht einen Fachkräftemangel, der Unternehmen aller Größenordnungen in gleichem Maße trifft.
- Der demografische Wandel ist ein rein volkswirtschaftliches Problem, da er nur Auswirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme wie etwa das Rentensystem hat.
- Verstärkte Work-Life-Balance Maßnahmen sind eine Möglichkeit für Unternehmen, dem demografischen Wandel und seinen Folgen zu begegnen.
- Der demografische Wandel wird sich voraussichtlich in den einzelnen Bundesländern Deutschlands unterschiedlich stark auswirken.

[← zurück](#) + 3. Welche Aussagen zum demografischen Wandel sind zutreffend? [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 4 von 40: Personalplanung ...

- ... muss auch arbeitsrechtliche Aspekte berücksichtigen.
- ... ist nur relevant für die quantitative Personalbedarfsplanung.
- ... ist in Unternehmen in der Regel unmöglich, da zukünftige Entwicklungen unbekannt sind.
- ... basiert unter anderem auf Analysen über das künftige altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern
- ... wird maßgeblich durch Ziele des Unternehmens beeinflusst.

[← zurück](#) + 4. Personalplanung ... [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 5 von 40: Der künftige quantitative Personalbedarf ergibt sich ...

- ... direkt aus dem laut Planung künftig benötigten quantitativen Personalbestand.
- ... wenn man den aktuellen quantitativen Personalbestand mit den bereits bekannten Veränderungen dieses aktuellen Bestandes verrechnet und diesen Wert von dem laut Planung künftig benötigten Personalbestand abzieht.
- ... aus der Differenz zwischen dem voraussichtlichen künftigen Personalbestand und dem laut Planung künftig benötigten Personalbestand.
- ... direkt aus der Verrechnung des aktuellen quantitativen Personalbestands mit den bereits bekannten künftigen Veränderungen dieses Bestands.
- ... wenn man die Differenz zwischen aktuellem quantitativen Personalbestand und dem laut Planung künftig benötigten Personalbestand bildet.

← zurück
5. Der künftige quantitative Personalbedarf ergibt sich ...
→ vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 6 von 40: Personalveränderung ...

- ... ist gleich der Employer-Branding-Strategie des Unternehmens.
- ... wird in der Regel notwendig, wenn Abteilungen oder Betriebsteile geschlossen werden.
- ... wird vollständig vom Arbeitgeber kontrolliert und gesteuert.
- ... wird ausschließlich durch unternehmensinterne Faktoren beeinflusst.
- ... umfasst unter anderem auch die Versetzung von Mitarbeitern.

← zurück
6. Personalveränderung ...
→ vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 7 von 40: Stellenbeschreibungen ...

- ... helfen dem Unternehmen bei der Planung der Einarbeitung neuer Mitarbeiter.
- ... beschreiben unter anderem die Prozesse der Leistungserstellung in dem Unternehmen.
- ... enthalten Angaben über die Aufgaben, die an der jeweiligen Stelle anfallen.
- ... beschreiben alle Qualifikationen, die ein Mitarbeiter besitzt.
- ... stellen ein Hilfsmittel bei der Personalbeschaffung dar.

[← zurück](#) **7. Stellenbeschreibungen ...** [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 8 von 40: Welche der folgenden Aussagen zum Personalmarketing sind zutreffend?

- Die Einrichtung eines Betriebskindergartens gehört zum Personalmarketing.
- Personalmarketing richtet sich ausschließlich an künftige Mitarbeiter eines Unternehmens.
- Das Image der Branche, in der ein Unternehmen tätig ist, beeinflusst die Möglichkeiten des Personalmarketings.
- Nur große Unternehmen müssen sich um Personalmarketing kümmern.
- Personalentwicklungsangebote sind Teil des Personalmarketings.

[← zurück](#) **8. Welche der folgenden Aussagen zum Personalmarketing sind zutreffend?** [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 9 von 40: Welche Aussagen zum Personalleasing sind zutreffend?

- Der Betriebsrat des entleihenden Unternehmens ist nach dem Gesetz auch für die Leiharbeitnehmer zuständig.
- Eine dauerhafte Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei einem Zeitarbeitsunternehmen ist gesetzlich verboten.
- Arbeitnehmerüberlassung findet nur bei Stellen mit sehr geringen Qualifikationsanforderungen statt.
- Der Leasingnehmer hat keine direkte vertragliche Beziehung zum Leiharbeitnehmer.
- Der Leiharbeitnehmer braucht nur vom Zeitarbeitsunternehmen Weisungen entgegen zu nehmen.


[← zurück](#)
9. Welche Aussagen zum Personalleasing sind zutreffend?
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 10 von 40: Welche Aussagen zur Personalbeschaffung sind zutreffend?

- Ein Arbeitgeber darf Bewerber nur dann einem psychologischen Test unterziehen, wenn diese dem zuvor zugestimmt haben.
- Ob eine Arbeitgeberfrage im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs zulässig ist oder nicht, kann von der ausgeschriebenen Stelle und dem ausschreibenden Unternehmen abhängen.
- Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat dazu geführt, dass bestimmte Fragen vom Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch nicht mehr gestellt werden dürfen.
- Bei Personalauswahlgesprächen darf ein Bewerber bei allen Fragen, die ihm zu persönlich erscheinen, die Unwahrheit sagen, ohne dass ihm dadurch Nachteile entstehen.
- Ist eine Stelle ausgeschrieben worden, muss der Arbeitgeber zumindest eine/n der Bewerber/innen auswählen und einstellen.

[← zurück](#)
10. Welche Aussagen zur Personalbeschaffung sind zutreffend?
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Ökonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 11 von 40: Personalentwicklung ...

- ... beinhaltet nur Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung.
- ... beinhaltet auch Selbstqualifizierungsprozesse.
- ... kann in der Form von Schulungen und Lehrgängen stattfinden.
- ... bezieht grundsätzlich alle Hierarchieebenen im Unternehmen ein.
- ... wird immer durch unternehmensexterne Anbieter durchgeführt.

zurück
 11. Personalentwicklung ...
 vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Ökonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 12 von 40: Zu den Aufgaben der Personalentwicklung zählt unter anderem ...

- ... die Überarbeitung von Stellenbeschreibungen.
- ... die Förderung der Lernfähigkeit der Mitarbeiter.
- ... das Coaching von Mitarbeitern.
- ... die Vermittlung von fachspezifischem Wissen und Fähigkeiten.
- ... die Vermittlung von Strategien zur Lösung sozialer Konflikte.


zurück
 12. Zu den Aufgaben der Personalentwicklung zählt unter anderem ...
 vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 13 von 40: Extrafunktionale Qualifikationen der Mitarbeiter eines Unternehmens...

- ... werden sowohl durch betriebliche Personalentwicklungsmaßnahmen als auch durch Selbstqualifizierung der Mitarbeiter erworben.
- ... spielen in der heutigen Personalentwicklung in Unternehmen eine immer geringere Rolle.
- ... beinhalten unter anderem analytisches Denken und Informationsverarbeitungsfähigkeiten.
- ... bezeichnen über das Normalmaß hinausgehende Spezialqualifikationen für einen bestimmten Arbeitsplatz.
- ... sollen die innerbetriebliche Mobilität des Mitarbeiter, d.h. seinen Wechsel zu anderen Einsatzgebieten erleichtern.


[← zurück](#)
13. Extrafunktionale Qualifikationen der Mitarbeiter eines Unternehmens...
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 14 von 40: Bei der ordentlichen Kündigung von Mitarbeitern durch den Arbeitgeber ist unter anderem folgendes zu beachten.

- Die Kündigung muss schriftlich ausgesprochen werden.
- Der Arbeitgeber muss die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer auf Verlangen unverzüglich schriftlich begründen.
- Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen.
- Der gekündigte Arbeitnehmer muss den Erhalt der Kündigung quittieren.
- Geht eine Kündigung dem Arbeitnehmer nicht rechtzeitig zur Wahrung der Kündigungsfrist zu, so ist sie unwirksam.

[← zurück](#)
14. Bei der ordentlichen Kündigung von Mitarbeitern durch den Arbeitgeber ist unter anderem folg...
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 15 von 40: Zu den Gründen, die dafür sprechen, bei einer Personalüberdeckung nach Alternativen zur Kündigung von Mitarbeitern zu suchen, zählen unter anderem ...

- ... die Verbesserung des employer brandings.
- ... die Erhöhung der Flexibilität des Unternehmens.
- ... die eindeutigen Kostenersparnisse bei Verzicht auf Kündigungen.
- ... die positiven Auswirkungen auf die Motivation der im Betrieb verbleibenden Mitarbeiter.
- ... die Verbesserung des Unternehmensimages auch gegenüber den Kunden.

[← zurück](#) + 15. Zu den Gründen, die dafür sprechen, bei einer Personalüberdeckung nach Alternativen zur Kün... [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 16 von 40: Welche der folgenden Aussagen zu juristischen Aspekten von Kündigungen sind wahr?

- Bei Massentlassungen muss die Agentur für Arbeit vor den Entlassungen informiert werden.
- Widerspricht der Betriebsrat einer Kündigung, so ist sie unwirksam.
- Wird der Betriebsrat vor einer Kündigung nicht angehört, so ist die Kündigung unwirksam.
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur in Unternehmen mit einem Betriebsrat.
- Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur, wenn mindestens 15 Arbeitnehmer in dem Unternehmen beschäftigt sind.

[← zurück](#) + 16. Welche der folgenden Aussagen zu juristischen Aspekten von Kündigungen sind wahr? [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 17 von 40: Im Rahmen des Aufgabenfelds Personaleinsatz beschäftigt sich ein Unternehmen unter anderem mit folgenden Fragestellungen:

- Wie können Mitarbeiter nach einem längerfristigen Auslandseinsatz wieder in den heimischen Betrieb integriert werden?
- Welche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung gibt es, um den Bedarfen des Unternehmens und den Bedürfnissen der Mitarbeiter möglichst gerecht zu werden?
- Welche Schulungen benötigt ein Mitarbeiter, um den Schutz seiner Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten?
- Wie sieht die optimale Gestaltung von Entscheidungsbefugnissen aus, um eine möglichst bruchlose Erledigung der Unternehmensaufgaben sicherzustellen?
- Was sind die optimalen Medien, um die passenden potenziellen Mitarbeiter im Rahmen einer Stellenausschreibung anzusprechen?

[← zurück](#) [+ 17. Im Rahmen des Aufgabenfelds Personaleinsatz beschäftigt sich ein Unternehmen unter andere...](#) [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 18 von 40: Welche der folgenden Aussagen zu Zeit- und Stücklohn sind zutreffend?

- Alle Tätigkeiten können gleichermaßen sinnvoll nach dem Zeitlohn- oder dem Stücklohnprinzip entlohnt werden.
- Produziert ein Arbeitnehmer pro Zeiteinheit mehr, so führt dies bei Zeitlohn zu keinen Ersparnissen bei den Lohnstückkosten.
- Unter dem Gesichtspunkt der leistungsgerechten Entlohnung ist der Stücklohn immer dem Zeitlohn vorzuziehen.
- Bei reinem Stücklohn sind die Lohnkosten pro produzierter Leistungseinheit konstant.
- Bei Zeitlohn ist die Entgelthöhe unabhängig von der Leistung des Mitarbeiters.


[← zurück](#) [+ 18. Welche der folgenden Aussagen zu Zeit- und Stücklohn sind zutreffend?](#) [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule für Ökonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 19 von 40: Vergütungssysteme nach Cafeteria-Prinzip ...

- ... verursachen im Idealfall für den Arbeitgeber keine zusätzlichen Kosten.
- ... können als Optionen auch enthalten: die Bereitstellung eines Firmenwagens oder die Gewährung eines Sabbaticals.
- ... geben dem Arbeitnehmer vollständige Freiheit bei der Auswahl der Vergütungsform.
- ... sollen den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer stärker entgegenkommen.
- ... sind flexibler als traditionelle Vergütungssysteme.

[← zurück](#)
19. Vergütungssysteme nach Cafeteria-Prinzip ...
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Hochschule für Ökonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 20 von 40: Zu den Aufgaben des Personalcontrollings zählt unter anderem

- ... die Verbesserung des Employer Brandings des Unternehmens.
- ... die frühzeitige Entdeckung von Schwachstellen im Personalmanagement
- ... die Bereitstellung von Kennzahlen zu personalwirtschaftlichen Aufgabenbereichen.
- ... die Genehmigung eines Sozialplans bei Massenentlassungen.
- ... die Analyse der Effizienz von Wegen der Personalbeschaffung.


[← zurück](#)
20. Zu den Aufgaben des Personalcontrollings zählt unter anderem
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 21 von 40: Zu den Merkmalen, die eine Organisation von anderen sozialen Gebilden unterscheiden, gehören unter anderem:

- die Existenz einer formalen Mitgliedschaft
- das Vorhandensein einer formalen Struktur
- die Existenz einer formalen Organisationsziels
- die Freiwilligkeit der Mitgliedschaft
- die Vergütung der Organisationsmitglieder für ihre Arbeit


[← zurück](#)
+ 21. Zu den Merkmalen, die eine Organisation von anderen sozialen Gebilden unterscheiden, gehör...
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 22 von 40: Welche der folgenden Aussagen über den Zusammenhang zwischen Organisationen und Emergenz ist richtig?

- Alle Strukturen in Organisationen können nur durch emergente Prozesse erklärt werden.
- Die informelle Struktur von Organisationen beruht weitgehend auf emergenten Prozessen.
- Emergente Entscheidungsprozesse können nicht vollständig vom Management gesteuert werden.
- 'Echte' Entscheidungen werden oft beeinflusst durch emergente Prozesse getroffen.
- Die Behandlung von Routineentscheidungen basiert grundsätzlich auf emergenten Prozessen.

[← zurück](#)
+ 22. Welche der folgenden Aussagen über den Zusammenhang zwischen Organisationen und Emerg...
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 23 von 40: Der sogenannte Beziehungseisberg ...

- ... zeigt seine Relevanz insbesondere Prozessen organisationalen Wandels.
- ... berücksichtigt die Tatsache, dass der Großteil der Aspekte, die eine Organisation ausmachen, nicht direkt beobachtbar sind.
- ... symbolisiert das Verhältnis von formalen und informalen Aspekten einer Organisation.
- ... ist nur bei Unternehmen kurz vor der Auflösung zu beobachten.
- ... beschreibt eine Organisation mit einem zerrütteten Arbeitsklima.

[← zurück](#) + 23. Der sogenannte Beziehungseisberg ... [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 24 von 40: Organisationstheoretische Ansätze...

- ... können in deskriptive und normative Ansätze unterschieden werden.
- ... versuchen durch Vereinfachung der realen Komplexität von Organisationen das Verständnis von Abläufen in der Organisation zu erhöhen oder Möglichkeiten zur Optimierung aufzuzeigen..
- ... sind ihrer thematischen Ausrichtung oft durch den disziplinären Ursprung ihrer Begründer zu erklären.
- ... konzentrieren sich in der Regel nur auf bestimmte analytische Ebenen.
- ... erklären Organisationen in all in ihren Aspekten.


[← zurück](#) + 24. Organisationstheoretische Ansätze... [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



FOM
Hochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 25 von 40: Welche der folgenden Aussagen zur Anreiz-Betrags-Theorie ist richtig?

- Die Anreiz-Betrags-Theorie geht davon aus, dass Mitarbeiter durch das Angebot passender Anreize zur Leistungbringung motiviert werden müssen.
- Die Anreiz-Betrags-Theorie thematisiert ausschließlich finanzielle Anreize.
- Die Anreiz-Betrags-Theorie thematisiert auch Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung als möglichen Anreiz.
- Gemäß der Anreiz-Betrags-Theorie sind die Chancen des Mitarbeiters auf dem Arbeitsmarkt ein weiterer Faktor, der seine Kooperationsbereitschaft beeinflusst.
- Die Anreiz-Betrags-Theorie betont, dass die Anreize zu den individuellen Zielen und Wünschen der Mitarbeiter passen müssen, damit sie wirksam werden.


[← zurück](#)
25. Welche der folgenden Aussagen zur Anreiz-Betrags-Theorie ist richtig?
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu



FOM
Hochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 26 von 40: Relevante Aspekte des Scientific Management nach Federick Taylor sind:

- Mitbestimmung der Arbeitnehmer.
- Trennung von Hand- und Kopfarbeit.
- Aktenmäßigkeit.
- Differential-Entlohnung.
- Optimierung von Arbeitsabläufen

[← zurück](#)
26. Relevante Aspekte des Scientific Management nach Federick Taylor sind:
[vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 27 von 40: Welche Aussagen zu den systemtheoretischen Ansätzen sind richtig?

- Die Systemtheorie geht davon aus, dass es eine Organisationsstruktur gibt, die für jede Organisation optimal ist.
- Aus Sicht der Systemtheorie kann eine Organisation nicht vollständig planmäßig gesteuert werden.
- Die Systemtheorie betont Bedeutung der formalen Regeln für die reale Struktur des Systems.
- Für die Systemtheorie ist der Manager nicht notwendigerweise derjenige, der die Probleme der Organisation löst.
- Management im Sinne der Systemtheorie bedeutet vornehmlich Moderation und Koordination.

zurück

27. Welche Aussagen zu den systemtheoretischen Ansätzen sind richtig?

vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 28 von 40: Welche der folgenden Aussagen zu den Kennzahlen: Leitungsspanne, Leitungstiefe und Leitungsintensität sind richtig?

- Es kann eine für alle Unternehmen gültige optimale Leitungsspanne definiert werden.
- Bei einer größeren Leitungsspanne betreut ein Vorgesetzter mehr unmittelbar Untergebene.
- Bei einer größeren Leitungsspanne ist die Anzahl der hierarchischen Ebenen größer als bei einer kleineren Leitungsspanne.
- Die häufig diskutierte Verflachung von Hierarchien ist bei gleichbleibender Anzahl von Ausführungsstellen ohne eine Veränderung der Leitungsspanne möglich.
- Bei gleichbleibender Anzahl der Ausführungsstellen führt eine Verringerung der Leitungsspanne zu einer Vergrößerung der Leitungstiefe.

zurück

28. Welche der folgenden Aussagen zu den Kennzahlen: Leitungsspanne, Leitungstiefe und Leitung...

vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:
Projektübersicht:
aufrufen
aktualisieren
Projekt:
bearbeiten
speichern
download
upload
Programm:
beenden

Frage 29 von 40: Die Aufbauorganisation eines Unternehmens ...

- ... besteht aus den Stellen im Unternehmen und ihrem organisatorischen Zusammenhang.
- ... steht immer im Einklang mit der Ablauforganisation.
- ... erfolgt gemäß bestimmten, für alle Organisationen gültigen Regeln.
- ... ist das Ergebnis der Aufgabensynthese.
- ... ist das Ergebnis der Arbeitssynthese.

← zurück 29. Die Aufbauorganisation eines Unternehmens ... vor →

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- ⊖ Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- ⊕ Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:
Projektübersicht:
aufrufen
aktualisieren
Projekt:
bearbeiten
speichern
download
upload
Programm:
beenden

Frage 30 von 40: In Herzbergs Zwei-Faktorenmodell ist ...

- ... das Gehalt tendenziell ein Hygienefaktor
- ... Unternehmenspolitik ein Motivator
- ... die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen ein Hygienefaktor.
- ... die Anerkennung der eigenen Arbeit ein Motivator
- ... die eigene Leistung im Unternehmen ein Hygienefaktor

← zurück 30. In Herzbergs Zwei-Faktorenmodell ist ... vor →

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- ⊖ Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- ⊕ Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Ökonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 31 von 40: Gemäß den Prozesstheorien der Motivation gelten folgende Aussagen zur Motivation von Mitarbeitern:

- Der Mitarbeiter sollte nicht durch Lösungsvorschläge oder Unterstützung in seiner Kreativität behindert werden.
- Je schwerer bzw. unerfüllbarer einem Mitarbeiter eine Aufgabe erscheint, desto größer ist seine Motivation, diese Herausforderung zu bewältigen – der Mensch wächst schließlich an seinen Aufgaben.
- Personalentwicklung ist ein Instrument zur Steigerung der Motivation.
- Um eine eventuell vorhandene intrinsische Motivation zu erhalten, ist es sinnvoll, die Höhe leistungsbezogener Bonuszahlungen nicht vor der Leistungserbringung festzulegen.
- Die Nichteinhaltung von Zusagen bezüglich Belohnungen hat keine Auswirkungen auf die Motivation.

[← zurück](#) [+ 31. Gemäß den Prozesstheorien der Motivation gelten folgende Aussagen zur Motivation von Mitarb...](#) [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Ökonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 32 von 40: Welche der folgenden Aussagen zu extrinsischen und intrinsischen Motivation sind richtig?

- Der sogenannte "crowding-out" Effekt beschreibt die Verdrängung einer extrinsischen Motivation durch eine intrinsische Motivation.
- Bei extrinsischer Motivation ist die zu bewältigende Aufgabe für den Arbeitnehmer nur ein Mittel zur Erlangung des motivierenden Anreizes (z.B. eine Prämienzahlung).
- Eine Prämienzahlung kann eine vorhandene intrinsische Motivation fördern.
- Eine Prämienzahlung kann eine vorhandene intrinsische Motivation verringern oder sogar zerstören.
- Bei intrinsischer Motivation motiviert die Aufgabe selbst.

[← zurück](#) [+ 32. Welche der folgenden Aussagen zu extrinsischen und intrinsischen Motivation sind richtig?](#) [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 33 von 40: Nach French und Raven kann Macht in Organisationen sich beispielsweise auf folgende Grundlagen stützen:

- die Kontrolle von Informationskanälen
- soziale Legitimation
- hierarchische Position
- Verbindungen zu wichtigen Akteuren außerhalb der Organisation
- Expertenwissen

[← zurück](#) + 33. Nach French und Raven kann Macht in Organisationen sich beispielsweise auf folgende Grundla... [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 34 von 40: Situative Modelle der Führung ...

- ... argumentieren, dass es keine universell besten Formen der Führung gibt, sondern der jeweilige Kontext bestimmt, was ein optimales Führungsverhalten ist.
- ... beschreiben Formen direkter Führung.
- ... unterscheiden sich in der Anzahl und Art der Kontextvariablen, die sie in die Analyse mit einbeziehen.
- ... sind zum Beispiel das Managerial Grid nach Blake/Mouton und das Reifegradmodell von Hersey und Blanchard.
- ... argumentieren, dass es keine universell besten Formen der Führung gibt, sondern es allein vom Führer und seinen Führungsqualitäten abhängt, ob er effektiv führen kann.

[← zurück](#) - 34. Situative Modelle der Führung ... [vor →](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 35 von 40: Hersey und Blanchard erachten in ihrem situativen Führungsmodell folgende Variablen als wichtig:

- Das Fachwissen der Mitarbeiter
- Die Abteilung, in der die Mitarbeiter tätig sind.
- Das Alter der Organisation
- Die persönliche Reife der Mitarbeiter
- Die Gruppenbeziehungen der Mitarbeiter

[← zurück](#)
[+ 35. Hersey und Blanchard erachten in ihrem situativen Führungsmodell folgende Variablen als wicht... ↓](#)
[▶ vor](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

[aufrufen](#)

[aktualisieren](#)

Projekt:

[bearbeiten](#)

[speichern](#)

[download](#)

[upload](#)

Programm:

[beenden](#)

Frage 36 von 40: Zu den klassischen Führungsstilen nach Weber gehören:

- demokratische Führung
- charismatischer Führungsstil
- laissez-faire Führungsstil
- patriarchalischer Führungsstil
- autoritärer Führungsstil

[← zurück](#)
[+ 36. Zu den klassischen Führungsstilen nach Weber gehören: ↓](#)
[▶ vor](#)

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 37 von 40: Welche der folgenden Aussagen zu direkter und indirekter Führung sind richtig?

- Indirekte Führung basiert auf weitgehender Vorauskoordination.
- Direkte Führung ist flexibler als indirekte Führung.
- Indirekte Führung kommt weitgehend oder vollständig ohne direkte soziale Interaktion zwischen dem Führer und den Geführten aus.
- Führung durch Programme zählt zur direkten Führung.
- Direkte Führung findet statt, wenn ein Arbeitnehmer durch eine Bitte seinen Kollegen dazu bringt, etwas bestimmtes zu tun.

← zurück
37. Welche der folgenden Aussagen zu direkter und indirekter Führung sind richtig?
→ vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Lernfortschrittskontrolle

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:

Projektübersicht:

aufrufen

aktualisieren

Projekt:

bearbeiten

speichern

download

upload

Programm:

beenden

Frage 38 von 40: Generell haben indirekte Formen der Führung folgende Vorteile:

- Erhöhung der Stimmigkeit der Führungsentscheidungen im Zeitverlauf
- Angleichung der Qualifikationsanforderungen bei den Geführten.
- Bessere Abstimmung zwischen verschiedenen Führenden einer hierarchischen Ebene.
- Entlastung der Kommunikationswege in der Organisation.
- Einfache Gestaltbarkeit.

← zurück
38. Generell haben indirekte Formen der Führung folgende Vorteile:
→ vor

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:
Projektübersicht:

 Projekt:

 Programm:

Frage 39 von 40: Zielvereinbarungen ...

- ... stellen Zweckprogramme dar.
- ... sollten die leistungsabhängige Vergütung nicht nur an den Grad der Zielerreichung koppeln, sondern auch weitere Faktoren berücksichtigen, wie etwa die Gründe für eine eventuelle Nichterreichung des Ziels.
- ... stellen Ausführungsprogramme dar.
- ... sollten eindeutig messbare Zielvorgaben beinhalten.
- ... sollten beständig sein, das bedeutet, einmal definierte Ziele sollten nicht mehr revidiert werden.

+ 39. Zielvereinbarungen ...

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

Menu

FOM Hochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

Aktionen:
Projektübersicht:

 Projekt:

 Programm:

Frage 40 von 40: Nach Edgar Schein gilt für die Organisationskultur?

- Sie kann Führende von direkten Führungsaufgaben entlasten.
- Sie ist nicht beliebig durch die Unternehmensleitung gestaltbar.
- Veränderungen auf der symbolischen Ebene führen sofort entsprechenden Veränderungen auf den anderen Ebenen.
- Sie wird durch die formale Struktur des Unternehmens bestimmt.
- Ihre drei Ebenen sind: Symbolen, Normen und Standards sowie Basisannahmen.

+ 40. Nach Edgar Schein gilt für die Organisationskultur?

Auswahlbox Legende

- Die Frage wurde noch nicht bearbeitet.
- Die Frage wurde beantwortet aber noch nicht überprüft.
- Die Frage wurde überprüft und als falsch beantwortet markiert.
- Die Frage wurde korrekt beantwortet.

VUI SPASS!!!!