

Wiederholungs- und Vertiefungsfragen

Geprüfter Handelsfachwirt / Geprüfte Handelsfachwirtin
Handlungsbereich 3: „Führung und Personalmanagement“
Lernfeld 06: Organisations- und Personalentwicklung

1. Was bedeutet Personalentwicklung?
2. In welchem Gesetzestext finden Sie „Ziele und Begriffe der Berufsbildung“? In welche 4 Bereiche wird die Berufsbildung hier gegliedert?
3. Grenzen Sie „Fortbildung“ von „Weiterbildung“ ab.
4. Personalbildung bedeutet im weiteren Sinne auch Personalförderung. Erläutern Sie in diesem Zusammenhang folgende Begriffe:
 - a. Fördergespräch
 - b. Job Enlargement
 - c. Job Enrichment
 - d. Traineeprogramme
 - e. Laufbahn-/Nachfolgeförderung
 - f. Coaching
 - g. Mentoring
5. Was bedeutet Organisationsentwicklung?
6. Beschreiben Sie den Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung.
7. Ihr Chef möchte sein Unternehmen zu einer „lernenden Organisation“ entwickeln. Was meint er damit?
8. Die Maßnahmen der Organisationsentwicklung stoßen nicht bei allen Mitarbeitern auf Zustimmung. Was könnte der Grund hierfür sein?
9. Warum ist eine systematische Entwicklung von Mitarbeitern notwendig? Beantworten Sie die Frage aus der Sicht des Unternehmens, der Mitarbeiter und der Vorgesetzten.
10. Ihr Unternehmen setzt verstärkt auf Personalentwicklung statt auf externe Personalbeschaffung. Beschreiben Sie Vor- und Nachteile.
11. Ihr Unternehmen möchte zukünftig gerne Ausbilden. Beschreiben Sie unter Angabe der Rechtsquellen folgende Voraussetzungen der Ausbildungseignung
 - a. Eignung der Ausbildungsstätte
 - b. Eignung von Auszubildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen
 - c. Persönliche Eignung
 - d. Fachliche Eignung
12. Welche 4 Handlungsfelder umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung gemäß AEVO?
13. Wo ist beschrieben, was die Ausbildungsordnung festzulegen hat? Um welche Festlegungen handelt es sich?
14. Bei der Unterweisung der Auszubildenden setzt Ihr Unternehmen auf verschiedene Unterweisungsmethoden. Erläutern sie die folgenden Methoden
 - a. Vier-Stufen-Methode
 - b. Lehrgespräch
 - c. Leittextmethode
 - d. Fallmethode
 - e. Unterweisungsgespräch
15. Sie möchten den Lernfortschritt der Auszubildenden in Ihrem Unternehmen kontrollieren und überwachen. Welche Instrumente stehen Ihnen dafür zur Verfügung?
16. Warum sind Erfolgskontrollen der Ausbildung sowohl aus Unternehmenssicht, als auch aus Sicht des Auszubildenden sinnvoll?
17. Warum ist eine systematische Entwicklung von Mitarbeitern im Unternehmen wichtig?
18. Wie können Sie den betrieblichen Weiterbildungsbedarf ermitteln?

19. Betrieblicher Weiterbildungsbedarf kann externen oder internen veranlasst werden. Nennen Sie jeweils drei mögliche Gründe.
20. In Ihrem Unternehmen kommen mehrere Mitarbeiter für eine geförderte Weiterbildung in Frage. Beschreiben Sie Möglichkeiten, um den richtigen Mitarbeiter für diese Weiterbildung zu auszuwählen.
21. Zur Weiterbildung können Sie interne oder externe Maßnahmen einsetzen. Beschreiben Sie jeweils drei solcher Maßnahmen.
22. Beschreiben Sie Möglichkeiten, Mitarbeiter durch folgende Trainings zu entwickeln
 - a. Training into-the-job
 - b. Training on-the-job
 - c. Training parallel-to-the-job
 - d. Training near-the-job
23. Es ist wichtig, den Erfolg der Personalentwicklung zu kontrollieren. Beschreiben Sie die Bereiche der wirtschaftlichen und der pädagogischen Erfolgskontrolle.
24. Unterscheiden Sie Laufbahnplanung und Nachfolgeplanung.
25. Unterscheiden Sie potenzialorientierte und positionsorientierte Laufbahnpläne.
26. Unterscheiden Sie horizontale und vertikale Laufbahnplanung. Geben Sie dazu praktische Beispiele an.