

Merkblatt zum Ablauf der IHK-Weiterbildungsprüfung Geprüfter Personalfachkaufmann / Geprüfte Personalfachkauffrau

„Human Resources“ – die Mitarbeiter – sind der wichtigste Faktor im Unternehmen. Geprüfte Personalfachkaufleute sind qualifiziert, verantwortliche Positionen in der Personalwirtschaft eines Unternehmens, in der Personalberatung sowie bei Projekten der Personal- und Organisationsentwicklung wahrzunehmen. Sie beraten qualifiziert und begleiten Prozesse. Insbesondere beherrschen sie die operativen und administrativen Aufgaben der Personalarbeit und gestalten verantwortlich die Entscheidungen in den Bereichen Personalpolitik, Personalplanung und Personalmarketing. Sie übernehmen verantwortliche Funktionen in der Aus- und Weiterbildung und zeichnen sich durch fachspezifische Kommunikations- und Managementkompetenzen aus.

Die nachfolgende Information dient den zukünftigen Personalfachkaufleuten als Orientierungshilfe und beschäftigt sich mit dem zweiten Teil der Prüfung, dem situationsbezogenen Fachgespräch.

Das situationsbezogene Fachgespräch geht von einem betrieblichen Beratungsauftrag aus. Der betriebliche Beratungsauftrag wird als Vorlage für die Geschäftsleitung verstanden, in dem der Prüfungsteilnehmer / die Prüfungsteilnehmerin der Geschäftsleitung einen personalpolitischen Entscheidungsvorschlag vorlegt und präsentiert.

Dazu muss der Prüfungsteilnehmer / die Prüfungsteilnehmerin der prüfenden Stelle zwei Themenvorschläge mit eindeutigem Praxisbezug und jeweils einer Beschreibung der Ausgangssituation sowie einer Grobgliederung einreichen (Formblatt und Muster anbei). Der Prüfungsausschuss erhält somit eine Vorstellung darüber, was der Gegenstand der Präsentationsvorschläge sein soll. Der Prüfungsausschuss prüft die eingereichten Vorschläge auf ihre prüfungsrelevante Durchführbarkeit und entscheidet sich bei Akzeptanz für ein Thema. 14 Tage vor der Prüfung erhält der Prüfungsteilnehmer / die Prüfungsteilnehmerin Nachricht über das Ergebnis.

Es ist unbedingt zu beachten, dass in der Prüfungssituation nur das genehmigte Thema in der vorliegenden Version behandelt wird. Eine Änderung der Themenstellung führt zum Nichtbestehen der Prüfung.

Das situationsbezogene Fachgespräch findet in zwei Abschnitten statt. In etwa 10 Minuten stellt der Prüfungsteilnehmer / die Prüfungsteilnehmerin mit geeigneten Medien seine/ihre Lösungsvorschläge in Form einer Präsentation dem Prüfungsausschuss vor. Davon ausgehend führt der Prüfungsausschuss in der für die Prüfung verbleibenden Zeit ein Prüfungsgespräch. Gemäß der geltenden Verordnung soll das situationsbezogene Fachgespräch insgesamt jedoch höchstens 30 Minuten dauern.

Im situationsbezogenen Fachgespräch soll der Prüfungsteilnehmer / die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er/sie in der Lage ist, sein/ihr Berufswissen in betriebstypischen Situationen anzuwenden und sachgerechte Lösungen

vorzuschlagen. Insbesondere soll er/sie nachweisen, dass er/sie angemessen mit Gesprächspartnern innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Organisation sprachlich kommunizieren kann und dabei argumentations- und präsentationstechnische Instrumente sach- und personenorientiert einzusetzen versteht.

Folgende Kriterien des situationsbezogenen Fachgespräches werden zur Bewertung herangezogen:

- Aufbau und inhaltliche Struktur der Vorstellung des Entscheidungsvorschlages
- Argumentations- und präsentationstechnische Instrumente
- Kommunikative Kompetenz im situationsbezogenen Fachgespräch
- Fachliche Kompetenz im situationsbezogenen Fachgespräch

An Medien stellt die IHK im Prüfungsraum, Beamer, Overhead-Projektor, Flip-Chart, Metaplan-Wand und Moderatorenkoffer zur Verfügung. Handouts sind keine Pflicht. Werden jedoch Handouts angefertigt, sollen vier Exemplare für die Prüfer zur Verfügung stehen. Anfertigung, Umfang und Gestaltung der Handouts liegen im allgemeinen Ermessen des Prüflings. Im Mittelpunkt der Vorstellung des Entscheidungsvorschlages stehen der Prüflingskandidat / die Prüfungskandidatin selbst, nicht die eingesetzten Medien. Die Medien sollen lediglich einer angemessenen Visualisierung des gesprochenen Wortes dienen. Wird ein Laptop verwendet, so muss dieses Gerät aus prüfungsrechtlichen Gründen eigenverantwortlich mitgebracht und betrieben werden. Für Funktionsstörungen und daraus ggf. resultierende Überschreitungen der Prüfungszeit ist ausschließlich der Prüfungsteilnehmer / die Prüfungsteilnehmerin verantwortlich.

Über das Bestehen / Nichtbestehen des situationsbezogenen Fachgespräches informiert der Prüfungsausschuss direkt im Anschluss an die Beratungszeit.

Für die bevorstehende Prüfung wünschen wir Ihnen bereits heute viel Erfolg!

Personalfachkaufleute

MUSTER Situationsbezogenes Fachgespräch MUSTER

Name/Vorname:	Maximilian Mustermann
Straße:	Mustergasse 4
PLZ/Ort:	4711 Musterstadt
Aktuelle Tätigkeit Im Personalwesen:	Sachbearbeiter Personalentwicklung Muster Maschinenbau GmbH, 312 Mitarbeiter

Themenvorschlag I	
Beschreibung der Ausgangssituation:	<p>Vor genau 6 Monaten wurde ich im Personalbereich der Muster Maschinenbau GmbH als Ausbildungsleiter eingestellt. Mein Arbeitgeber hat neben dem Stammsitz in Musterstadt noch eine Tochterunternehmung in Großstadt, die in Kürze ebenfalls von mir betreut werden soll.</p> <p>Die Berufsausbildung von Bürokaufleuten und Mechatroniker wird seit Jahren erfolgreich durchgeführt.</p> <p>Die Geschäftsleitung hat mich beauftragt, für das kommende Ausbildungsjahr 20 Auszubildende einzustellen, um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Vorauswahl ist mittlerweile abgeschlossen und die infrage kommenden Kandidaten wurden von mir zu einem Assessment-Center eingeladen, um den Entscheidungsprozess zu optimieren.</p> <p>Da das Verfahren der Auszubildendenauswahl per Assessment-Center in unserem Unternehmen neu ist, bat mich mein Geschäftsführer, die Vor- und Nachteile und den Ablauf eines AC in Form einer Präsentation deutlich zu machen.</p>
Ziel der Präsentation:	<p>Ziel der Präsentation ist es, die anwesende Führung des Unternehmens davon zu überzeugen, dass das neue Auswahlverfahren eine zukunftsweisende Möglichkeit der Auszubildendenauswahl darstellt und durchaus für weitere Maßnahmen, z.B. bei der Auswahl von Führungsnachwuchskräften eingesetzt werden kann.</p>
Grobgliederung der Präsentation:	<ul style="list-style-type: none">• Darstellung der Ausgangssituation• Ziele von Assessment-Center• Ablauf eines typischen AC• Vorteile• Nachteile• Nutzen für die Personalentwicklung• Fazit

