

Leitfragen für 3. Sitzung der N2 zum Thema „Anforderungsanalyse“ in Nerdinger, Blickle & Schaper (2019), Kp. 15

1. Lesen Sie im Lehrbuch nach, was man unter Personalplanung versteht, welchen Stellenwert hat dabei die Anforderungsanalyse? (s. Kap. 19, Abb. 19.1 und 19.2)
2. Googlen Sie, was man unter einer Stellenbewertung versteht! Welchen Stellenwert hat dabei die Anforderungsanalyse?
3. Wie kann man den Begriff der Methodenkompetenz aus der Betriebssoziologie mit psychologischen Anforderungskonzepten beschreiben? Wo würde man in bei der REFA-Klassifikation subsumieren?
4. Warum ist ethische und juristische Legitimation personalpsychologischer Maßnahmen erforderlich?
5. Erläutern Sie, warum eine Anforderungsanalyse die ethische und juristische Legitimation personalpsychologischer Maßnahmen erhöht?
6. Erläutern Sie die sprachlichen Probleme im Zusammenhang mit der Konkretisierung Tätigkeitsanforderungen!
7. Warum wird eine Anforderungsanalyse mit dem NEO Job Profiler der erfahrungsgeleitet intuitiven Methode der Anforderungsanalyse zugeordnet?
8. Erläutern Sie die Methode der kritischen Ereignisse für den Einsatz in der Anforderungsanalyse.
9. Wie geht man bei der arbeitsplatzanalytischen Methode der Anforderungsbestimmung vor?
10. Beschreiben Sie die personenbezogen-empirische Methode der Anforderungsanalyse!
11. Erläutern Sie, was unter einer multimodalen-multimethodalen Anforderungsanalyse zu verstehen ist.
12. Warum halten manche Forscher arbeitsplatzbezogene Anforderungsanalysen für überflüssig?
13. Fassen Sie die Grundaufgabe der psychologischen Anforderungsanalyse zusammen!