

Inhalt

Teil A

Personalentwicklung – Lernen zum Wettbewerbsvorteil entwickeln

1	Was ist Personalentwicklung (PE)?.....	10
2	Personalentwicklung im Umbruch.....	13
2.1	Personalentwicklung im Spiegel der aktuellen Veränderung der Unternehmen	14
2.2	Veränderungen der Personalent- wicklung in großen Unternehmen.....	17
2.3	Die Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen	23
3	Ansätze der Personalentwicklung.....	26
3.1	Weiterbildungsansatz	26
3.2	Problemlösungsansatz	30
3.3	Strategie umsetzender Ansatz der Personalentwicklung	32
3.4	Die Ansätze der Personalentwicklung im Überblick.....	36
4	Die Zukunft der Personalentwicklung	42
5	Personalentwicklung als Instrument der Unternehmensentwicklung	52
6	Lernen im Unternehmen zum Wettbewerbsvorteil entwickeln.....	58
7	Aktuelle Strömungen und Tendenzen für die Personalentwicklung.....	64

Teil B

Fehlentwicklungen in der Personalentwicklung

1	Methodische Einseitigkeit	80
2	Der systemische Ansatz in Training und Beratung.....	80
3	Psychologisierung und Esoterik.....	82
4	Die „Zollstock-Personalentwicklung“	86
5	Problematisches Selbstverständnis vieler Personalentwickler	88
6	Die Konzentration auf Spitzenkräfte	91

Teil C

Konzeption der Personalentwicklung im Unternehmen – geplantes Vorgehen statt ineffektiver Aktionismus

1	Unternehmensstrategie als Impuls- geber für die Personalentwicklung.....	96
2	Unternehmenskultur als Handlungs- feld und Einflussgröße.....	97
3	Verantwortung für die Personal- entwicklung im Unternehmen	98
3.1	Woran Sie als Geschäftsführer oder Vorstand denken sollten.....	99
3.2	Woran Sie als Manager / Abteilungs- leiter denken sollten.....	102
3.3	Woran Sie als Personalleiter denken sollten	105
3.4	Woran Sie als Leiter Personalent- wicklung denken sollten.....	107
3.5	Woran Sie als Mitarbeiter denken sollten	110

3.6	Woran Sie als Betriebsrat denken sollten	111
4	Konzeptioneller Rahmen für professionelle Personalentwicklungskonzepte	113
5	Lernen und Entwicklung im Unternehmen als Praxislernen.....	119
6	Organisation der Personalentwicklung im Unternehmen	120

Teil D

Die Handlungsfelder der Personalentwicklung

1	Ausbildung als wichtiger Baustein der Personalentwicklung.....	126
2	Potenzialermittlung und Karriereplanung.....	128
3	Führungskräfteentwicklung.....	133
4	Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern	146
5	Fachliche Qualifizierung und Entwicklung.....	150
6	Lerngemeinschaft von Praktikern und Tacit Knowledge.....	152
7	Problemlösung und Weiterentwicklung des Unternehmens unterstützen....	157
8	Wissensmanagement / Knowledge-Management.....	160
9	Personalentwicklung und Change Management	162
10	Controlling der Personalentwicklung ...	165
11	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung.....	169

Teil E

Bedarfsklärung als Schlüssel für wertsteigernde Personalentwicklung

1	Den Bedarf konsequent aus der Unternehmensstrategie ableiten	172
2	Bedarfsklärung zur Entwicklung des Gesamtkonzepts der PE	173
3	Strategische Bedarfsklärung für das Jahresprogramm der PE	174
4	Bedarfsermittlung zur Entwicklung bestimmter Maßnahmen der PE.....	175
5	HR-Potenzial als strategische Planungsgröße – Assessment des Humankapitals.....	176

Teil F

Ausgewählte Konzepte, Instrumente und Methoden der Personalentwicklung

1	Qualifizierung durch Seminare.....	184
2	Lernintensive Phasen und Stationen der Unternehmens-, Berufs- und Karriereentwicklung gezielt nutzen.....	189
3	Workshops zur Problemlösung.....	190
4	E-Learning und Blended Learning	192
5	Kollegiale Beratung.....	194
6	Aktionsorientierte Entwicklung – Lernen durch Handeln und Reflexion...	196
7	Den eigenen Bereich entwickeln – Instrument zur Standortbestimmung ...	207
8	„SALTO“ – eine Methode des Aktionslernens	210
9	Lernen in Projekten	214

10	Job Enlargement und Job Enrichment ..	216
11	Job – Rotation.....	217
12	Coaching – worauf es ankommt	219
13	Mentoring	228
14	Feedback und Mitarbeitergespräch	230
14.1	Ziele und Umsetzung des Mitarbeitergesprächs.....	230
14.2	Führen durch Zielvereinbarung	233
15	Managementaudit	244
16	360° Feedback.....	245
17	Geplante Mitarbeiterentwicklung.....	248
18	Systemaufstellungen	251
19	Teamentwicklung.....	252
20	Auswertung von Maßnahmen.....	259

Teil G

Führung als Förderung und Entwicklung von Mensch und Unternehmen

1	Entwicklungsorientierte Führung – Führen heißt Lernen und Entwicklung fördern.....	262
2	Systemführung fördert Lernen und Entwicklung.....	263

3	Führung geht nach allen Seiten – vertikale und laterale Führung	266
3.1	Führung nach unten	267
3.2	Führung nach oben.....	273
3.3	Führung zur Seite nach links und rechts	277
4	Führung erfolgt im Team	284
5	Führungskommunikation als Regel- kommunikation auf drei Ebenen	291

Teil H

Externe Dienstleister – Auswahl von Beratern und Trainern

1	Gestaltung der Zusammenarbeit	302
2	Auswahl externer Berater, Trainer und Institute	304
3	Externe Berater, Trainer und Institute einsetzen und steuern	310
4	Führungstrainer	314
5	Honorargestaltung und Preise im Markt	317
	Literaturverzeichnis	320
	Stichwortverzeichnis.....	324

