

II Inhaltsverzeichnis

I Abstract	I
II Inhaltsverzeichnis	III
III Abbildungsverzeichnis	VII
IV Abkürzungsverzeichnis	X
1 Konzeptioneller Rahmen	1
1.1 Problemstellung.....	1
1.2 Zielsetzung	4
1.3 Vorgehensweise	4
2 Theoretische Grundlagen	6
2.1 Talent Management.....	6
2.1.1 Begriffsdefinition	6
2.1.2 Abgrenzung zum „klassischen“ Personalmanagement.....	9
2.1.3 Gründe für den Bedeutungsgewinn	12
2.1.3.1 Analyse der Makroumwelt	15
2.1.3.1.1 Politisch-rechtliche Umwelt	15
2.1.3.1.2 Ökonomische Umwelt	17
2.1.3.1.3 Technologische Umwelt	18
2.1.3.1.4 Gesellschaftliche Umwelt	19
2.1.3.2 Analyse der Branchenumwelt.....	25
2.1.3.3 Unternehmensinterne Analyse.....	27
2.2 Personalmanagementprozesse	31
2.2.1 Begriffsdefinition	31
2.2.2 Einordnung in die Systematik der Unternehmensprozesse.....	35
2.2.3 Detailliertes Prozessschema.....	38
2.3 Talent Management-Konzepte	43
2.3.1 Begriffsdefinition	43
2.3.2 Gestaltungsempfehlungen.....	46
2.3.2.1 Basisüberlegungen	46
2.3.2.2 Kernprozesse.....	50
2.3.2.2.1 Personalplanung	50
2.3.2.2.2 Personalbeschaffung	53
2.3.2.2.3 Personaleinsatz.....	58

2.3.2.2.4	Personalkontrolle	59
2.3.2.2.5	Personalfreisetzung.....	61
2.3.2.3	Unterstützungsprozesse	62
2.3.2.3.1	Personalkommunikation	62
2.3.2.3.2	Personalentwicklung.....	64
2.3.2.3.3	Personalentlohnung.....	67
2.3.2.3.4	Personalbeurteilung	72
2.3.2.3.5	Personalcontrolling	77
3	Praxisbeispiel eines Talent Management-Konzepts.....	84
3.1	Begründung für die Auswahl des Praxisunternehmens	84
3.2	Konzeptausgestaltung	85
3.2.1	Basisüberlegungen	85
3.2.2	Kernprozesse	86
3.2.2.1	Personalplanung.....	86
3.2.2.2	Personalbeschaffung	86
3.2.2.3	Personaleinsatz	89
3.2.2.4	Personalkontrolle	90
3.2.2.5	Personalfreisetzung.....	91
3.2.3	Unterstützungsprozesse.....	91
3.2.3.1	Personalkommunikation	91
3.2.3.2	Personalentwicklung.....	92
3.2.3.3	Personalentlohnung.....	94
3.2.3.4	Personalbeurteilung	94
3.2.3.5	Personalcontrolling	95
3.3	Konzeptbeurteilung	96
3.3.1	Basisüberlegungen	96
3.3.2	Kernprozesse	97
3.3.3	Unterstützungsprozesse.....	100
3.4	Anregungen für das Talent Management-Konzept des Praxispartners.....	101
4	Das für den Praxispartner entwickelte Talent Management-Konzept	103
4.1	Konzeptanforderungen.....	103
4.2	Konzeptausgestaltung	105
4.2.1	Basisüberlegungen	105
4.2.2	Kernprozesse	107

4.2.2.1	Personalplanung.....	107
4.2.2.2	Personalbeschaffung	109
4.2.2.3	Personaleinsatz	113
4.2.2.4	Personalkontrolle	114
4.2.2.5	Personalfreisetzung.....	116
4.2.3	Unterstützungsprozesse.....	117
4.2.3.1	Personalkommunikation	117
4.2.3.2	Personalentwicklung.....	118
4.2.3.3	Personalentlohnung.....	124
4.2.3.4	Personalbeurteilung	124
4.2.3.5	Personalcontrolling	125
5	Würdigung des entwickelten Talent Management-Konzepts	132
5.1	Beurteilungsfokus: Anforderungskriterien des Praxispartners	132
5.2	Beurteilungsfokus: Gestaltungsempfehlungen für Talent Management-Konzepte	134
5.2.1	Basisüberlegungen	134
5.2.2	Kernprozesse	135
5.2.3	Unterstützungsprozesse.....	137
5.3	Beurteilungsfokus: Anregungen aus dem analysierten Praxisbeispiel.....	140
6	Fazit	143
6.1	Zusammenfassung.....	143
6.2	Reflexion	146
6.3	Implikationen für die Praxis.....	149
6.4	Implikationen für die Forschung	151
V	Anhang	XI
Anhang 1:	Unternehmensstatements über die Bedeutung eigener Mitarbeiter	XI
Anhang 2:	Definitionen des Talent Management – Begriffs.....	XV
Anhang 3:	Kompaktüberblick der Gestaltungsempfehlungen für Talent Management-Konzepte	XIX
Anhang 4:	Verwendeter Interview-Fragenkatalog zur Analyse praxiserprobter Talent Management-Konzepte.....	XXII
Anhang 5:	Ablauf des Bewerberinterviews mit integriertem Fragenkatalog	XXV
Anhang 6:	Exemplarischer Weiterbildungsplan.....	XXVII
Anhang 7:	Kompaktüberblick über das Talent Management-Programm des Praxispartners.....	XXVIII

Anhang 8: Gegenüberstellung der Konzeptskizzen mit arbeitsbegleitender Weiterbildung und mit Vollzeitweiterbildung	XXIX
Anhang 9: Szenarioanalyse zur Nutzenkalkulation für das Konzept des Praxispartners.....	XLI
VI Literaturverzeichnis.....	XLV