

1. Inhalt

1.	Inhalt	1
2.	Einleitung oder Abschied von der Esoterik	3
2.1	Abgrenzungen	3
2.2	Aufbau der Arbeit	10
3.	Grundlegung der Personalentwicklung	16
3.1	Begriff und Funktion der Personalentwicklung	16
3.2	Die Personalfunktion als „HR Business Partner“	22
3.3	Das Modell „HR Business Partner“ nach Dave Ulrich	24
3.4	„HR Business Partner“ und Personalentwicklung	30
3.5	Prozessmanagement in der Personalentwicklung	33
3.6	Die Prozesse der Personalentwicklung	41
4.	Bildungsprozessmanagement	45
4.1	Qualifizierungsplanung	47
4.2	Bildungsbedarfsanalyse	52
4.3	Bildungskonzeption und -entwicklung	63
4.4	Organisation und Durchführung	74
4.5	Evaluation und Transferbegleitung	82
5.	HR Performance Management-Prozesse	98
5.1	Mitarbeiterintegration	100
5.2	Mitarbeiterbeurteilung	105
5.3	Laufbahn- und Karriereentwicklung	120
6.	Professionelle Infrastruktur für die Personalentwicklung	138
6.1	Prozesskostenrechnung	140
6.2	„Learning Scorecard“	147
6.3	“Learning Management Systeme” (LMS)	165
6.4	Qualitätsmanagement (QM)	184
6.5	Outsourcing	197
7.	Ausblick: Die Zukunft der Personalentwicklung	234
7.1	Organisation	236
7.2	Prozesse	238
7.3	Standorte	240
7.4	Technologien, Anwendungen und Daten	243
7.5	Zusammenfassung	245
8.	Literaturverzeichnis	249
9.	Stichwortverzeichnis	278