

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 |