

Inhalt

Geleitwort	I
Inhalt	III
Abbildungen und Checklisten	VII
Vorwort	IX
0. Einleitung	1
1. Die Ausgangssituation: Führung in deutschen Unternehmen	3
1.1 Wo sind sie? Der Mangel an Führungskräften und ein Grund dafür	4
1.2 Wer führt denn hier? Von der Qualität der Führung	5
1.3 Wie Unternehmen reagieren	9
1.3.1 Interne Führungskräfteerekrutierung	9
1.3.2 Externe Führungskräfteerekrutierung	15
1.3.3 Führungsqualität	16
1.4 Die Folgen dieses Vorgehens	21
2. Die tatsächlichen Ursachen für dieses Vorgehen	23
2.1 Der Beitrag des Managements	23
2.1.1 Einige Leitsätze	23
2.1.2 Allzu Menschliches	32
2.2 Der Beitrag der Führungskräfte	39
2.3 Das Personalmanagement und weitere Leitsätze	42
2.4 Der Betriebsrat	47

3. Die Alternative: Internes Headhunting und das 4-Phasen-Modell	49
3.1 Phase 1: Von der Unternehmens- zur Personalstrategie	51
3.1.1 Vorgehen zur Ableitung der Personalstrategie aus der Unternehmensstrategie	54
3.2 Phase 2: Führungspotenziale entdecken und identifizieren	67
3.2.1 Verfahren zur Ermittlung von Anforderungsprofilen	68
3.2.2 Instrumente zur Entdeckung von Führungspotenzialen	73
3.2.3 Instrumente zur Identifikation von Potenzialen	87
3.3 Phase 3: Führungspotenziale entwickeln	95
3.3.1 Instrumente zur Entwicklung von Führungspotenzialen	95
3.4 Phase 4: Mitarbeiterpotenziale binden	117
3.4.1 Instrumente zur Bindung von Mitarbeiterpotenzialen	119
4. Grundeinstellungen und Werte im internen Headhunting	131
5. Internes Headhunting in der Praxis	143
5.1 Das Vorgehen	143
5.2 Internes Headhunting in kleinen und mittleren Unternehmen	158
6. Nutzen und Controlling von internem Headhunting	167
6.1 Nutzen internen Headhuntings	168
6.2 Controlling internen Headhuntings	173

Nachwort	183
Anhang	185
1: Mitarbeitergespräch ohne Beurteilungsskalen	185
2: Mitarbeitergespräch mit Beurteilungsskalen	188
3: Interviewleitfaden zur Führungspotenzialanalyse	191
4: Fragebogen zur Führungspotenzialanalyse	196
Literaturverzeichnis	201
Sachverzeichnis	203
Zum Autor	205