

# Inhaltsübersicht für den Teil A

## Gliederung

Vorwort: Was soll mit dem Teil A dieses Leitfadens erreicht werden? .....	9
1 Welchen Nutzen kann ein Unternehmen von der Personalentwicklung haben? .....	11
2 Sechs Schritte auf dem Weg zu einer systematischen Personalentwicklung .....	13
3 Wie ist bei der Gestaltung des Soll-Konzeptes vorzugehen? .....	26
4 Welchen Service benötigt ein bestehendes Personalentwicklungskonzept im Unternehmen? .....	59
5 Literaturempfehlungen .....	61

## Aufstellung der Checklisten und Formblätter

### Checklisten:

1: Ist-Aufnahme der bisher vorhandenen PE-Instrumente .....	16
2: Ist-Aufnahme der PE-Organisation .....	17
3: Auswahl einer externen Weiterbildungsveranstaltung .....	39
4: Außerbetriebliche oder innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahme? .....	42

### Formblätter:

a: Mitarbeiterbefragung .....	18
b: Tätigkeitsliste .....	24
c: Beispiel für einen Zeitplan .....	25
d: Institutionen-Kartei .....	38
e: Anforderung einer Weiterbildungsmaßnahme .....	40
f: Beurteilungsbogen für die Bewertung externer PE-Maßnahmen .....	41
g: Personalkarte .....	45
h: Beurteilungspunkte bei einem Mitarbeitergespräch .....	46
i: Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs .....	47
j: Schätzung und Kontrolle der PE-Kosten .....	51
k: Stellenbeschreibung .....	58
l: Personenbezogener Aktionsplan .....	59

## Inhaltsübersicht für den Teil B

Vorbemerkungen zur Fallbeispielsammlung .....	65
Fallbeispiel I: Die Mitarbeiterbefragung als Instrument der Personalentwicklung. Ein mittelgroßes Warenhaus befragt seine Mitarbeiter. ....	67
Fallbeispiel II: Die Weiterbildung als ein Eckpfeiler der Personalentwicklung. Ein metallverarbeitender Mittelbetrieb befragt seine Angestellten zur Weiterbildung. ....	94
Fallbeispiel III: Berufsausbildung als Teil der Personalentwicklung. Befragung von Auszubildenden, Ausbildern und Ausbildungsverantwortlichen in einem Mittelbetrieb der metall- und kunststoffverarbeitenden Industrie. ....	123

# Inhaltsübersicht für den Teil C

0	Vorbemerkungen .....	149
1	Der Bedarf und Auftrag für Personalentwicklungsforschung in der mittelständischen Wirtschaft .....	150
2	Kennzeichnung der Befragungsteilnehmer .....	150
3	Allgemeine Kennzeichnung des Personalwesens und der Personalentwicklung in den untersuchten Mittelbetrieben .....	153
4	Einzelbefunde zur Personalentwicklung in der untersuchten Positivauswahl .....	155
4.1	Die Instrumente der Personalentwicklung im Überblick .....	155
4.2	Vertiefte Analyse der Weiterbildung .....	157
4.3	Personalbedarfsplanung als ein Ausgangspunkt der Personalentwicklung .....	160
5	Ausgewählte Aspekte der Personalentwicklungsgestaltung .....	161
5.1	Ziele für die Organisation der Personalentwicklung .....	161
5.2	Einflußgrößen auf die Gestaltung der PE-Aktivität .....	164
5.3	Die Gestaltung der PE-Arbeit (Organisation und Anreize) .....	166
5.3.1	Trend zur internen PE .....	166
5.3.2	Zusammenspiel von Unternehmungs- und Personalleitung sowie unmittelbaren Vorgesetzten bei der PE .....	166
5.3.3	Formalisierung der PE-Arbeit .....	168
5.3.4	Träger der PE-Arbeit .....	169
5.3.5	Weitere PE-Gestaltungsinstrumente .....	170
6	Einstellungen und Vorgehensweise bei Reorganisationsprozessen .....	171
7	Ausblick .....	172
8	Methodische Anmerkungen .....	174
8.1	Irrtumswahrscheinlichkeit .....	174
8.2	Zusammenhangsmaße .....	174