

Mitarbeiterorientierte Personalentwicklungsplanung

von
Dr. Albrecht Strube

TECHNISCHE HOCHSCHULE DARMSTADT
Fachbereich 1
<u>Gesamtbibliothek</u>
<u>Betriebswirtschaftslehre</u>
Inventar-Nr. : 34.459
Abteil-Nr. : A.32/500
Sachgebiete :
7.5
7.8.1

00277693

ERICH SCHMIDT VERLAG

Inhaltsverzeichnis

A. Technologisch-organisatorischer Wandel und Personalentwicklung Eine Einführung in den Problembereich von Professor Dr. Rainer Marr	9
B. Zur Begründung einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklungsplanung . .	13
1. Personalentwicklungsplanung als Instrument der Befriedigung von Mitarbeiterbedürfnissen	13
2. Programmatische Forderungen nach einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklungsplanung	21
2.1. Staatliche Forderungen	22
2.2. Parteien	27
2.3. Unternehmerverbände	31
2.4. Gewerkschaften	35
3. Zur Notwendigkeit der wissenschaftlich-theoretischen Beschäftigung mit einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklungsplanung	40
4. Anforderungen an eine mitarbeiterorientierte Personalentwicklungsplanung	47
C. Personalentwicklungsplanung in Literatur und Praxis	53
1. Traditionelle Ansätze der betrieblichen Personalentwicklung	53
2. Neuere Ansätze der betrieblichen Personalentwicklung	57
2.1. Humanistische Management-Schulung	57
2.2. Selbstgesteuerte Entwicklungsplanung	62
2.2.1. Self-Motivated Personal Career Planning	62
2.2.2. System for Career Planning and Guidance	66
2.2.3. Das Laufbahnplanungsmodell von Benson und Thornton	68
2.3. Konzept des Lernen und Handelns bei der Entwicklung innovatorischer Qualifikationen	71
2.4. Konzept der individualisierten Organisation	75

D. Informationserfordernisse einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklungsplanung	81
1. Ermittlung des Entwicklungsbedarfs	81
1.1. Ausbildungsbedarfsbestimmung	82
1.2. Aufstiegsbedarfsbestimmung	101
2. Ermittlung des Entwicklungspotentials	105
3. Ermittlung individueller Entwicklungsbedürfnisse	111
3.1. Determinanten individueller Entwicklungsbedürfnisse	112
3.2. Probleme der Ableitung mitarbeiterorientierter Entwicklungsbedürfnisse	122
3.2.1. Entwicklungsbedürfnisse als Bestandteil (normativer) Motivationstheorien	122
3.2.2. Konkretisierungen von Entwicklungsbedürfnissen aufgrund empirischer Erhebungen	124
3.2.3. Kollektive Wertvorstellungen als Ausgangspunkt individueller Entwicklungsbedürfnisse	128
3.3. Informationsinstrumente zur Erhebung mitarbeiterorientierter Entwicklungsbedürfnisse	132
3.3.1. Kriterien zur Effizienzbeurteilung von Instrumenten der Erhebung mitarbeiterorientierter Entwicklungsbedürfnisse	132
3.3.2. Marketing und Partizipation als idealtypische Strategien der Bedürfnisermittlung und -orientierung	137
3.3.2.1. Informationsinstrumente im Rahmen des Marketing	142
3.3.2.2. Informationsinstrumente im Rahmen der Partizipation	148
4. Informationen über die Eignung von Entwicklungsmethoden	155
5. Personalinformationssysteme (PIS) zur Unterstützung einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklungsplanung	159
E. Strukturelle und prozessuale Elemente einer mitarbeiterorientierten Personalentwicklungsplanung – Entwicklung eines eigenen Ansatzes	169
1. Exkurs: Personalentwicklungsplanung als integraler Bestandteil der Organisationsentwicklung	169
2. Zentrale versus dezentrale Personalentwicklungsplanung	174

3. Konzept einer polyvalenten, individual-partizipativen Personal- entwicklungsplanung	183
3.1. Polyvalenz in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung	184
3.2. Personalentwicklungsplanung im Rahmen partizipativer Systemanalyse	193
3.3. Individualisierte Personalentwicklungsplanung	201
3.4. Anwendungsorientiertes Beispiel	208
4. Probleme der Entwicklungsbudgetierung und -finanzierung	213
5. Akzeptanzprobleme bei der Reorganisation von Personalentwicklungs- systemen und Möglichkeiten zu deren Handhabung	220
Abkürzungsverzeichnis	230
Literaturverzeichnis	231
Stichwortverzeichnis	247