

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> . . . . .	<b>1</b>
	<i>Jana Leidenfrost</i>	
<b>2</b>	<b>Management-Entwicklung (ME) als strategischer Prozess</b>	<b>5</b>
	<i>Claus D. Eck</i>	
2.1	Worum es geht . . . . .	7
2.2	Management – Leadership – oder Steuerung? . . . . .	8
2.3	Nicht die Absicht zählt – die Wirkungen zählen . . . . .	11
2.4	Strategische Bedeutung und Prozess . . . . .	15
2.5	Strategische Management-Entwicklung und Strategien der ME . . . . .	17
2.6	Kompetenzen – Metakompetenzen – Capability – Ethos . . .	20
2.7	Wie also funktioniert der strategische Prozess ME? . . . . .	28
<b>3</b>	<b>Aus der Praxis für die Praxis: ganzheitliche Dimensionen einer zukunftsfähigen Führungskräfteentwicklung</b> . . .	<b>33</b>
	<i>Jana Leidenfrost und Andrea Küttner</i>	
3.1	Einleitende Worte – There must be another way . . . . .	35
3.2	Dimension 1: Kernauftrag – Kompetenzentwicklung und Potenzialentfaltung . . . . .	38
3.2.1	Einflüsse, die Führungskräfte aktuell als prägend erleben . . . .	39
3.2.2	Implikationen für die Führungskräfteentwicklung – Worin sehen Sie Ihren Kernauftrag? . . . . .	42
3.3	Dimension 2: Maßstäbe für eine erfolgreiche Umsetzung – Kunsth Handwerk Führung . . . . .	45
3.3.1	Theorie als Maßstab – Inhaltliche Gestaltung . . . . .	45
3.3.2	Erfahrung als Maßstab – das Führungshandwerk beherrschen und die Führungskunst vorleben . . . . .	47
3.3.3	Akzeptanz als Maßstab – Was bieten Veranstaltungen, die als besonders und nachhaltig gelten? . . . . .	48
3.3.4	Ausgewählte konkrete Veranstaltungsbeispiele . . . . .	52
3.4	Dimension 3: »Lernformate und innere Haltung« – Ob Kinder lernen, was wir ihnen beibringen wollen, ist fraglich, unser Benehmen dabei lernen sie allemal . . . .	58
3.4.1	Sich gegenseitig dienlich zu sein, ist eine solide Grundlage für Beziehung . . . . .	61
3.5	Dimension 4: »Erfolgsfaktoren« – auf einen Blick: quadratisch, praktisch, gut . . . . .	63

<b>4</b>	<b>Performance Management</b> . . . . .	67
	<i>Klaus Götz</i>	
4.1	Das Humankapital als Bedingung für profitables Wachstum	68
4.2	Performance messen . . . . .	69
4.3	Performance managen . . . . .	71
4.4	Balanced Scorecard als ein »Tool« des Performance Managements . . . . .	72
4.5	Intellectual-Capital-Ansatz als ein »Tool« des Performance Managements . . . . .	74
4.6	Implikationen für das Human Resource Management . . . .	76
	<b>Serviceteil</b> . . . . .	81
	Literatur . . . . .	82
	Stichwortverzeichnis . . . . .	88

Führungskräfteentwicklung

Angewandte Psychologie für Managemententwicklung  
und Performance-Management

Eck, C.D.; Leidenfrost, J.; Küttner, A.; Götz, K.

2014, X, 89 S., Softcover

ISBN: 978-3-642-41059-8