

Uwe D. Wucknitz

Handbuch Personalbewertung

Messgrößen-Anwendungsfelder-Fallstudien
für das Human Capital Management

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

2009

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart

Inhalt

| | |
|--|------------|
| Vorwort | V |
| 1 Einführung | 1 |
| 1.1 Überblick | 1 |
| 1.2 Die Bewertung von Personal | 2 |
| 1.3 Der finanzielle Wert von Personal | 21 |
| 1.4 Der Zusammenhang von Personal und Unternehmenserfolg | 25 |
| 2 Das Werttreibermodell des Humankapitals | 43 |
| 2.1 Grundlagen | 43 |
| 2.2 Das Modell | 49 |
| 2.3 Die drei Humankapitalarten | 55 |
| 2.3.1 Das individuelle Humankapital | 57 |
| 2.3.2 Das dynamische Humankapital | 59 |
| 2.3.3 Das strukturelle Humankapital | 61 |
| 2.4 Die zehn Werttreiber und ihre Faktoren | 62 |
| 2.4.1 Unternehmensumfeld | 65 |
| 2.4.2 Unternehmensstruktur | 70 |
| 2.4.3 Personalstruktur | 74 |
| 2.4.4 Schlüsselkräfte | 77 |
| 2.4.5 Führung | 81 |
| 2.4.6 Team-Prozesse | 85 |
| 2.4.7 Personalmanagement | 91 |
| 2.4.8 Arbeitsrechtliche Regelungen | 96 |
| 2.4.9 Personalkosten | 99 |
| 2.4.10 Unternehmenskultur | 102 |
| 2.5 Die Messgrößen | 106 |
| 3 Die Anwendung der Personalbewertung | 109 |
| 3.1 Die personelle Vermögensaufstellung | 120 |
| 3.1.1 Personalbericht | 121 |
| 3.1.2 Personalwertbericht | 123 |
| 3.1.3 Personalbilanz | 130 |
| 3.1.4 Exkurs: Wissensbilanz | 142 |
| 3.2 Personalbewertung im Qualitätsmanagement | 149 |
| 3.2.1 Internationale Messsysteme für Qualität | 150 |
| 3.2.2 Business-Excellence | 154 |
| 3.2.3 Qualitätsnormen zur Zertifizierung | 155 |
| 3.2.4 Personalqualität | 157 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 3.3 | Personalbewertung für Rating und Risikomanagement | 161 |
| 3.3.1 | Basel II: Überblick | 161 |
| 3.3.2 | Rating nach Basel II | 163 |
| 3.3.3 | Risikomanagement nach KonTraG. | 168 |
| 3.3.4 | Personelle Risikoidentifikation | 170 |
| 3.3.5 | Personelle Risikoanalyse und -bewertung. | 173 |
| 3.3.6 | Personelle Risikosteuerung | 174 |
| 3.4 | Die HR-Due-Diligence für Mergers & Acquisitions. | 178 |
| 3.4.1 | Die Bedeutung der HR-Due-Diligence. | 182 |
| 3.4.2 | Grundlagen der Due Diligence. | 186 |
| 3.4.3 | Die Durchführung der HR-Due-Diligence. | 192 |
| 3.4.4 | Die Unternehmensstrukturanalyse. | 200 |
| 3.4.5 | Die Risikobewertung. | 201 |
| 3.4.6 | Das Management-Audit. | 203 |
| 3.4.7 | Das Cultural-Fit-Audit | 205 |
| 3.4.8 | Post-Merger-Integration. | 208 |
| 3.5 | Personalmanagement beim Unternehmensverkauf. | 212 |
| 3.5.1 | Die vier Formen des Unternehmensverkaufs. | 216 |
| 3.5.2 | Der Prozess des Unternehmensverkaufs. | 222 |
| 3.5.3 | Die personelle Verkaufsstrategie. | 225 |
| 3.5.4 | Die Instrumente der HR-Divestiture. | 229 |
| 3.5.5 | Die optimale Aufbereitung der personellen Informationen. | 238 |
| 3.6 | Die Messung der Wertschöpfung des Personalmanagements. | 240 |
| 3.6.1 | Die HRM-Wertanalyse »Shareholder-Value«. | 241 |
| 3.6.2 | Die HRM-Wertanalyse »Stakeholder-Value«. | 246 |
| 3.6.3 | Die HRM-Wertanalyse »Risikowert«. | 248 |
| 3.6.4 | Die HRM-Wertanalyse »Personalwert«. | 249 |
| 3.7 | Personalcontrolling | 252 |
| 3.7.1 | Aufbau und Gestaltung des Personalcontrollings. | 253 |
| 3.7.2 | Methoden und Instrumente des Personalcontrollings. | 256 |
| 3.7.3 | Exkurs: HR-Balanced-Scorecard. | 265 |
| 3.7.4 | Exkurs: Bildungscontrolling. | 273 |
| 3.7.5 | Erfolgsfaktoren bei der praktischen Anwendung. | 278 |
| | Fallstudien und Praxisberichte | 281 |
| 4.1 | Die HR-Due-Diligence der SICK AG. | 281 |
| 4.2 | Das HCM-Dashboard als GPS für Manager bei der Credit Suisse. | 289 |
| 4.3 | Messen und Steuern des HR-Wertbeitrages: Die HR-KPI-Scorecard der Continental AG. | 295 |
| 4.4 | Das HRM-Audit der Dräger Safety AG&Co. KGaA. | 299 |
| 4.5 | Das Personalmanagement-Audit der SICK STEGMANN GmbH. | 304 |
| 4.6 | Der HR-Leitfaden »Unternehmensverkauf« der Deutschen Lufthansa AG | 309 |
| 4.7 | Der Human-Potenzial-Index im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. | 314 |

| | |
|--|-----|
| 5 Anhang | 321 |
| 5.1 Die 1.000 Messgrößen des Humankapitals | 321 |
| 5.1.1 Messgrößen für das Unternehmensumfeld | 321 |
| 5.1.2 Messgrößen für die Unternehmensstruktur | 325 |
| 5.1.3 Messgrößen für die Personalstruktur | 326 |
| 5.1.4 Messgrößen für die Schlüsselkräfte | 333 |
| 5.1.5 Messgrößen für die Führung | 342 |
| 5.1.6 Messgrößen für die Team-Prozesse | 345 |
| 5.1.7 Messgrößen für das Personalmanagement | 348 |
| 5.1.8 Messgrößen für die arbeitsrechtlichen Regelungen | 387 |
| 5.1.9 Messgrößen für die Personalkosten | 389 |
| 5.1.10 Messgrößen für die Unternehmenskultur | 393 |
| 5.2 Messgrößen zum Performance-Management | 396 |
| 5.3 Messgrößen des Humankapitals von Skandia | 402 |
| 5.4 Messgrößen zur Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 | 402 |
| 5.5 Rating-Katalog zur Risikoanalyse gemäß Basel II | 408 |
| 5.6 Checklisten zur HR-Due-Diligence | 413 |
| 5.7 Messgrößen zur HR-Due-Diligence | 416 |
| 5.8 Messgrößen zum Bildungscontrolling | 421 |
| Autorenverzeichnis | 425 |
| Literaturverzeichnis | 429 |
| Stichwortverzeichnis | 441 |
| Firmenverzeichnis | 447 |