

Christian Scholz / Volker Stein / Roman Bechtel

Human Capital Management

Raus aus der Unverbindlichkeit!

3., aktualisierte Auflage



Luchterhand

eine Marke von Wolters Kluwer Deutschland

Inhalt

A Ausgangslage: Anspruchsvolle Fragestellung mit dringender Aktualität	15
1. Relevanz: Die Wirtschaftskrise 2009 als Weckruf	15
2. Ratlosigkeit: Was ist denn unser Personal wert?	18
3. Handlungsdruck: Es gibt keine Stammplatzgarantie mehr!	20
4. Leitidee: Abschied von Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit!	23
5. Ehrlichkeit: Bloße Umbenennung löst kein Problem!	25
6. Konsequenz: Den Wert der Belegschaft messen!	28
7. Verantwortlichkeit: Der Hut gehört den Personalexperten!	30
B Gestaltungsgrundsätze: Neun Postulate zum HC-Wert	35
1. Der HC-Wert muss sich von der Fixierung auf den Aktienkurs lösen und auf den Arbeitsmarkt ausrichten!	36
2. Der HC-Wert muss gruppenbezogen und unternehmensbezogen ermittelt werden können!	39
3. Der HC-Wert muss nachhaltige Personalarbeit fordern!	41
4. Der HC-Wert muss immun gegen Manipulationsversuche sein!	43
5. Der HC-Wert muss evidenzbasiert sein!	46
6. Der HC-Wert muss das Humanvermögen als Wertschöpfungspotenzial des Unternehmens abbilden!	48
7. Der HC-Wert muss sich durch explizite Zukunftsorientierung auszeichnen!	50
8. Der HC-Wert muss sinnvolles personalwirtschaftliches Handeln fokussieren!	52
9. Der HC-Wert muss unternehmensstrategisch anschlussfähig sein! ..	54
C Praxis: Der State-of-the-Art	57
1. Marktwertorientierte Ansätze (spekulativ)	60
1.1 Markt-/Buchwert-Relation	60
1.2 Markt-/Buchwert-Differenz	63
1.3 Human Capital Market Value	66
1.4 Investor-Assigned Market Value	70
1.5 Tobin's q	73
1.6 Marktwert/Mitarbeiter-Quotient	76
2. Accounting-orientierte Ansätze (kalkulativ)	79
2.1 Accounting For The Future	79
2.2 Human Resource Accounting	81
2.3 Entgeltbarwert-Ansatz	85
2.4 Lernzeitbasierte Wissensbilanz	89

3.	Indikatorenbasierte Ansätze (kumulativ).....	93
3.1	Value Explorer.....	93
3.2	Intellectual Capital Index.....	97
3.3	Intellectual Capital Navigator.....	100
3.4	Skandia Navigator.....	103
3.5	Intellectual Capital Audit.....	109
3.6	IC-Rating.....	112
3.7	Kennzahlenbasierte Wissensbilanz.....	114
3.8	HR Scorecard.....	118
3.9	Employee-Value-Index.....	121
3.10	Human-Capital-Value.....	124
3.11	Personalwert.....	128
3.12	Human Capital Index.....	129
3.13	Human-Potential-Index.....	131
3.14	CIPD Framework.....	133
3.15	Summenmodell des Humankapitals.....	135
3.16	Humatics.....	139
3.17	Human Asset Worth.....	142
3.18	Human-Capital-Indikator.....	145
3.19	Competence × Commitment.....	147
3.20	Aries.....	149
4.	Value Added-Ansätze (derivativ).....	151
4.1	Calculated Intangible Value.....	151
4.2	ICM Model.....	154
4.3	Market Value Added.....	158
4.4	Economic Value Added.....	161
4.5	Human Economic Value Added.....	164
4.6	Human Capital Value Added.....	167
4.7	Workonomics.....	170
4.8	Knowledge Capital.....	175
4.9	Knowledge Capital Scoreboard.....	177
4.10	Total Value Creation.....	181
5.	Renditeorientierte Ansätze (relativ).....	183
5.1	Originärer Value Added Intellectual Coefficient.....	183
5.2	Weiterentwickelter Value Added Intellectual Coefficient.....	186
5.3	Human Capital Pricing Model.....	189
5.4	ROI of Human Capital.....	192
6.	Ertragspotenzialorientierte Ansätze (integrativ).....	195
6.1	Value Creation Index.....	195
6.2	Intangible Assets Monitor.....	197
6.3	Saarbrücker Formel.....	201

D	Entscheidungshilfe für die Praxis	209
E	Exkurs: Die Saarbrücker Formel im Detail	213
1.	Die Grundlagen.....	214
1.1	Bestandteile	215
1.2	Messvorschriften	218
1.3	Datenbeschaffung.....	223
2.	Die Anwendungen	226
3.	Die Einbindungen.....	231
3.1	Kosten und Ertrag	231
3.2	Werthebel.....	234
3.3	Dynamik.....	236
F	Ergebnis: Die Auswirkungen auf	239
1.	... Mitarbeiter.....	240
2.	... Betriebsrat	242
3.	... Personalabteilung.....	244
4.	... Unternehmen	246
5.	... Vorstand und Aufsichtsrat.....	248
6.	... Kapitalgeber.....	251
7.	... Gesamtwirtschaft.....	253
	Literaturempfehlungen	255
	Quellen	257
	Namen	287
	Stichworte	291