

SCHÄFFER

POESCHEL

Inhalt

Vorwort	V
Abbildungsverzeichnis	XIII
1 Auf dem Weg ins Humanvermögenszeitalter	1
1.1 Bedeutung von Humanressourcen: Der Mensch macht den Unterschied	1
1.1.1 Frühe Phase: Human Resource Accounting	1
1.1.2 Marktorientierte Phase: Human Resource Management	2
1.2 Humanvermögen als wissenschaftliches Anliegen der Betriebswirtschaftslehre ..	3
1.2.1 Humanvermögen in der Frühphase der Betriebswirtschaftslehre	4
1.2.2 Humanvermögen in der Personalwirtschaftslehre	6
1.3 Humanvermögen als praktisches Anliegen der Unternehmen	8
1.3.1 Humanvermögen als »blinder Fleck« der Unternehmensführung	9
1.3.2 Humanvermögen: Dokumentation und Bewertung in Wissensbilanzen	10
1.4 Zugänge zur Erfassung und Bewertung von Humanressourcen	11
1.4.1 Verhaltenswissenschaftlicher Zugang	11
1.4.1.1 Kennzeichen verhaltenswissenschaftlicher Messung und Bewertung	11
1.4.1.2 Verhaltenswissenschaften betonen das subjektivistische Paradigma	11
1.4.1.3 Handlungsfelder verhaltenswissenschaftlicher Erfassung, Messung und Bewertung von Humanressourcen	13
1.4.1.4 Aufgaben verhaltenswissenschaftlicher Erfassung und Bewertung von Humanressourcen	15
1.4.1.5 Ebenen verhaltenswissenschaftlicher Messung und Bewertung von Humanressourcen	16
1.4.2 Betriebswirtschaftlicher Zugang	18
1.4.2.1 Kennzeichen betriebswirtschaftlicher Messung und Bewertung	18
1.4.2.2 Handlungsfelder betriebswirtschaftlicher Erfassung und Bewertung	19
1.4.2.3 Ebenen betriebswirtschaftlicher Erfassung und Bewertung von Humanressourcen	20
1.4.3 Integrative Messung und Bewertung	22
1.5 Anspruchsgruppen der Messung und Bewertung von Humanressourcen	25
1.6 Ziele und Aufgaben der Messung und Bewertung von Humanressourcen	28
1.7 Ziel und Aufbau des Buches	29

2	Grundlagen der Messung und Bewertung von Humanressourcen	33
2.1	Begriffliche Abgrenzung des Untersuchungsbereiches	33
2.1.1	Verhaltenswissenschaftliche Grundbegriffe	33
2.1.1.1	Humanressourcen	34
2.1.1.2	Qualifikation.....	35
2.1.1.3	Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten	36
2.1.1.4	Kompetenz.....	38
2.1.1.5	Performanz.....	42
2.1.2	Betriebswirtschaftliche Grundbegriffe	44
2.1.2.1	Betriebliches Rechnungswesen	44
2.1.2.2	Grundbegriffe des Rechnungswesens.....	45
2.1.2.3	Output und Outcome.....	48
2.1.2.4	Vermögen	52
2.1.2.5	Humanvermögen.....	55
2.1.2.6	Kapital.....	56
2.1.2.7	Humankapital.....	57
2.1.2.8	Humanvermögensrechnung.....	60
2.2	Theoretische Grundlagen der Messung und Bewertung	61
2.2.1	Messen, Messskalen und Messarten.....	61
2.2.2	Messtheoretische Gütekriterien	63
2.2.3	Verfahren der Datenerhebung.....	65
2.2.4	Bewertung.....	70
3	Verhaltenswissenschaftliche Messung und Bewertung von Humanressourcen	72
3.1	Personale Voraussetzungen.....	72
3.1.1	Persönlichkeit	72
3.1.2	Werte.....	74
3.1.3	Einstellungen.....	80
3.1.4	Commitment.....	83
3.1.5	Kognitive Fähigkeiten	86
3.1.5.1	Intelligenz.....	86
3.1.5.2	Kreativität.....	90
3.1.6	Zusammenfassung.....	91
3.2	Organisatorische Rahmenbedingungen	91
3.2.1	Institutionelle Beziehungen	92
3.2.1.1	Netzwerke als Organisationskapital	92
3.2.1.2	Institutionelles Netzwerksetting	93
3.2.2	Interpersonale Beziehungen	94
3.2.2.1	Netzwerke als Sozial- und Beziehungskapital	94
3.2.2.2	Personales Netzwerksetting.....	95
3.2.3	Stellenbündel als Grundlage der Messung und Bewertung	97
3.2.3.1	Begriff und Bedeutung von Stellenbündeln	97
3.2.3.2	Inhalte von Stellenbündeln.....	97
3.2.3.3	Erarbeitung von Stellenbündeln.....	98
3.2.3.4	Anlassbezogene Konkretisierung von Stellenbündeln.....	102

3.2.3.5	Stellenbündel als Grundlage der Messung und Bewertung von Humanressourcen.....	104
3.3	Messung und Bewertung von Qualifikation.....	105
3.3.1	Grundlagen der Qualifikation.....	105
3.3.2	Qualifikationsbewertung zu Beschäftigungsbeginn.....	108
3.3.2.1	Bewerbungsunterlagen.....	108
3.3.2.2	Biografischer Fragebogen.....	111
3.3.2.3	Einstellunginterviews und Auswahlgespräche.....	113
3.3.3	Qualifikationsbewertung nach erfolgter Qualifizierung.....	118
3.4	Messung und Bewertung von Motivation.....	121
3.4.1	Grundlagen der Motivation.....	121
3.4.2	Leistungsmotivation.....	126
3.4.2.1	Thematischer Apperzeptionstest (TAT).....	127
3.4.2.2	Leistungsmotiv und historisch-ökonomischer Wandel.....	129
3.4.2.3	Leistungsmotivation im Risiko-Wahl-Modell.....	130
3.4.2.4	Leistungsmotivationsinventar (LMI).....	132
3.4.3	Arbeitszufriedenheit.....	135
3.4.3.1	Porter-Instrument.....	137
3.4.3.2	Arbeitsbeschreibungsindex.....	138
3.4.3.3	Arbeitsbeschreibungsbogen.....	139
3.4.4	Zusammenfassung.....	140
3.5	Messung und Bewertung von Potenzialen.....	144
3.5.1	Grundlagen der Potenzialanalyse.....	144
3.5.2	Instrumente und Verfahren der Potenzialanalyse.....	145
3.5.2.1	Psychologische Testverfahren.....	145
3.5.2.1.1	Leistungstests.....	147
3.5.2.1.2	Intelligenztests.....	149
3.5.2.1.3	Persönlichkeitstests.....	151
3.5.2.2	Interviews und Mitarbeitergespräche.....	154
3.5.2.3	Assessment-Center-Verfahren.....	156
3.5.2.4	Potenzialrunden.....	161
3.5.3	Zusammenfassung.....	162
3.6	Messung und Bewertung von Kompetenz und Performanz.....	163
3.6.1	Grundlagen der Kompetenz- und Performanzbeurteilung.....	163
3.6.2	Messung und Bewertung von Kompetenz.....	164
3.6.2.1	Messung und Bewertung der Kompetenzfacetten.....	165
3.6.2.2	Messung und Bewertung von Kernkompetenzen.....	167
3.6.3	Messung und Bewertung von Performanz.....	169
3.6.3.1	Einstufungsverfahren.....	172
3.6.3.2	Rangordnungsverfahren.....	177
3.6.3.3	Kennzeichnungsverfahren.....	180
3.6.3.4	Zielsetzungsverfahren.....	182
3.6.3.5	Zielvereinbarungen/Management by Objectives.....	182
3.6.3.6	Strukturiertes Mitarbeitergespräch.....	188

4	Betriebswirtschaftliche Messung und Bewertung von Humanressourcen	193
4.1	Dokumentation und Statistik von Humanressourcen	194
4.1.1	Begriffe und Aufgaben der Personalstatistik	194
4.1.2	Erhebung und Darstellung von Personalkennzahlen	195
4.1.3	Ausgewählte Kennzahlen der Personalstatistik	199
4.1.3.1	Kennzahlen der Personalstruktur	199
4.1.3.2	Kennzahlen der Personalbewegung	200
4.1.3.3	Kennzahlen der Personalleistung	203
4.1.3.4	Kennzahlen der Arbeitszeit	204
4.1.3.5	Kennzahlen der Personalentwicklung	205
4.1.3.6	Kennzahlen der Arbeitszufriedenheit	207
4.1.3.7	Kennzahlen der Personalkosten	207
4.1.3.8	Kennzahlen der Sozialleistung	210
4.1.4	Beispiel der Erhebung von Personalkennzahlen	210
4.1.5	Integration von Kennzahlen in Kennzahlensysteme	212
4.1.6	Grenzen der Personalstatistik	217
4.2	Personale Kostenrechnung	217
4.2.1	Grundlagen	217
4.2.1.1	Begriff der Kosten	217
4.2.1.2	Begriff der Kostenrechnung	219
4.2.1.3	Einflussfaktoren der Personalkosten	219
4.2.2	Personale Kostenartenrechnung	220
4.2.2.1	Begriff und Aufgaben	220
4.2.2.2	Gliederung der Personalkosten	221
4.2.2.3	Erfassung der Personalkosten	224
4.2.2.4	Strukturierung nach Bezugsgrößen	226
4.2.3	Personale Kostenträgerrechnung	228
4.2.3.1	Begriff und Aufgaben	228
4.2.3.2	Bestimmung personaler Kostenträger	228
4.2.3.3	Durchführung der Kostenträgerrechnung als Prozesskostenrechnung	229
4.2.4	Personale Kostenstellenrechnung	231
4.2.4.1	Begriff und Aufgaben	231
4.2.4.2	Bestimmung personaler Kostenstellen	232
4.2.4.3	Verrechnung personaler Kostenträger auf Kostenstellen	233
4.2.5	Zusammenfassung und Bewertung	234
4.3	Personale Investitionsrechnung	235
4.3.1	Grundlagen	235
4.3.1.1	Begriff der Investition	235
4.3.1.2	Begriff der Humaninvestition	237
4.3.1.3	Begriff und Zweck der Investitionsrechnung	240
4.3.1.4	Abhängigkeit bzw. Unabhängigkeit von (personalen) Investitionen	242
4.3.2	Verfahren der Investitionsrechnung	243
4.3.2.1	Nutzwertanalyse	243
4.3.2.2	Kostenvergleichsrechnung	250

4.3.2.3	Rentabilitätsrechnung	254
4.3.2.4	Kapitalwertmethode	255
4.3.3	Unsicherheit bei Investitionen in Humanvermögen.....	258
4.3.4	Eigenfertigung oder Fremdbezug.....	265
4.3.5	Zusammenfassung und Bewertung.....	270
4.4	Humanressourcen in Buchführung und Jahresabschluss	271
4.4.1	Grundlagen.....	271
4.4.1.1	Begriff und Aufgabe der Buchführung	271
4.4.1.2	Begriff und Aufgabe des Jahresabschlusses.....	273
4.4.1.2.1	Begriff und Aufgabe der Bilanz.....	274
4.4.1.2.2	Begriff und Aufgabe der Gewinn- und Verlustrechnung	276
4.4.1.2.3	Begriff und Aufgabe des Anhangs und des Lageberichts	277
4.4.2	Bilanzierungsfähigkeit von Humanressourcen	278
4.4.3	Notwendigkeit des Ansatzes von Humanressourcen in der Bilanz	281
4.4.4	Klassische Ansätze der Messung und Bewertung in der Bilanz.....	283
4.4.4.1	Ansätze des Human Resource Cost Accounting.....	284
4.4.4.1.1	Bewertung auf der Basis von Anschaffungskosten	285
4.4.4.1.2	Bewertung auf der Basis von Wiederbeschaffungskosten.....	289
4.4.4.1.3	Bewertung auf der Basis von Opportunitätskosten	290
4.4.4.1.4	Bewertung auf der Basis zukünftiger Kosten.....	292
4.4.4.2	Ansätze des Human Resource Value Accounting.....	295
4.4.4.2.1	Firmenwertmethode	295
4.4.4.2.2	Bewertung mit zukünftigen Leistungsbeiträgen	297
4.4.4.2.3	Methode der Verhaltensvariablen.....	298
4.4.4.3	Zusammenfassung und Bewertung.....	299
4.4.5	Darstellung von Humanressourcen auf Humanvermögenskonten	300
4.4.6	Darstellung von Humanressourcen in der erweiterten freiwilligen Berichterstattung	303
4.4.6.1	Sozialbilanz und Sozialberichterstattung.....	303
4.4.6.2	Erfassung im Lagebericht	310
4.4.6.3	Personalberichte.....	311
4.4.6.4	Personalwertberichte.....	313
4.4.6.5	Personalbilanz	313
4.4.7	Neuere Ansätze der Bewertung	315
4.4.7.1	Intangible Assets Monitor.....	315
4.4.7.2	Skandia Navigator.....	317
4.4.7.3	Balanced Scorecard	320
4.4.7.4	HR-Scorecard	328
4.4.7.5	Wissensbilanzen	331
4.4.7.6	Werttreibermodell des Humankapitals.....	340
4.4.7.7	Von der Wissensbilanz zum integrierten Management der Humanressourcen	345
4.4.7.8	Zusammenfassung und Bewertung.....	347

5	Integrative Messung und Bewertung von Humanressourcen	350
5.1	Beschaffung und Auswahl von Mitarbeitern.....	351
5.2	Einführung neuer Mitarbeiter	354
5.3	Einsatz von Mitarbeitern.....	355
5.4	Entwicklung und Förderung von Mitarbeitern	356
5.5	Beurteilung und Entlohnung von Mitarbeitern	358
5.6	Abbau und Veränderung von Mitarbeitern.....	358
5.7	Objekt-Subjekt-Versöhnung	359
6	Ausblick: Messen und Bewerten braucht Inhalte	362
	Literaturverzeichnis	363
	Stichwortverzeichnis.....	377