Inhalt

Vorwort		VIII
Danksagung		XIII
Teil I:	**Grundlagen – Der Human-Capital-Ansatz**	
1	**Human Capital – Von der Hoffnung zur Realität**	3
	Der Begriff »Human Capital«	5
	Schwierigkeiten in der Anwendung des Human-Capital-Ansatzes	13
	Übersicht über Forschungsergebnisse	18
	Die gegenwärtige »Krise« des Human Capitals	22
2	**Management des Human Capitals im Zeitalter der Globalisierung**	25
	Definition des Begriffes »Human Capital«	26
	Freiheit der Unternehmensführung – ein Paradoxon	30
Teil II:	**Methode des Human Capital Appraisal™**	
3	**Das Konzept des 5^2-Grid**	47
	Die fünf Phasen der Steigerung des Human Capitals	48
	Die fünf Funktionen des Human-Capital-Managements	51
	Gesamtüberblick über den Prozess des Human Capital Appraisal™	53
4	**Phase I (Klärung): Wirkung der Unternehmensstrategie auf die Mitarbeiter**	56
	Warum müssen Human-Capital-Programme auf die Unternehmensstrategie abgestimmt werden?	58
	Klärung des Zusammenhangs zwischen Unternehmensstrategie und den fünf Funktionen des Human-Capital-Managements	60
5	**Phase II (Bewertung): Fit-Cost-Value™-Analyse für Human-Capital-Programme**	67
	Bewertung des Human Capitals	68
	Die Fit-Cost-Value™-Matrix	70
	Checkliste zur Bewertung des Human Capitals	72

6	**Phase III (Design): Entwicklung neuer Human-Capital-Programme**	87
	Zwölf Schritte zur Konzipierung	88
7	**Phase IV (Implementierung): Umsetzung von Human-Capital-Programmen**	105
	Instrumente für die Umsetzung	107
8	**Phase V (Monitoring): Abgleich der Ergebnisse mit der Unternehmensstrategie**	112
	Die Hauptaspekte des Monitorings	114
	Die Notwendigkeit regelmäßiger förmlicher Überprüfungen	115
	Überprüfung der Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie	117
Teil III:	**Elemente der Fit-Cost-Value™-Analyse für Human-Capital-Programme**	
9	**Fit-Analyse: Übereinstimmung zwischen HC-Programm und Unternehmensstrategie**	123
	Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie – Theorie	123
	Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie – Fallstudie	129
	Beurteilung der Gehaltspolitik	131
	Beurteilung der betrieblichen Altersversorgung	133
	Beurteilung der betrieblichen Sozialleistungen	134
10	**Cost-Analyse: Neue Grenzen**	136
	Personalkosten und Ertrag pro Beschäftigten	137
	Kosten und Ertrag von Human-Capital-Programmen	138
	Ein neuer Ansatz zur Definition der Personalkosten	140
11	**Value-Analyse: Human Capital Effectiveness™**	143
	Von Eindrücken zu Erkenntnissen: Der Wert im CIT-Cost-Value™-Modell	143
	Von Erkenntnissen zur Wirkung: Human Capital Effectiveness™	146
	Probleme des Rechnungswesens	149
Teil IV:	**Praxiserfahrungen in der Steigerung des Human Capitals**	
12	**Best Practice für Human-Capital-Programme (Fallstudien)**	155
	Einstellung, Halten und Pensionierung von Mitarbeitern	157
	Leistungsmanagement und Honorierung	158
	Personalentwicklung, Nachfolgeplanung und Training	166

Organisationsstruktur 168
Informationsmanagement und -systeme 169
Zusammenfassung 170

Nachwort 172

Anhang

Anhang 1: Fallstudie 179
Anhang 2: Arbeitsblätter für die Implementierung von 12 Human-Capital-Programmen 191
Anhang 3: Strategic/Best Practice/Market Fit für betriebliche Altersversorgung 204
Anhang 4: Kostenanalyse für betriebliche Altersversorgung 211
Anhang 5: Fit-Cost-Value-Bericht für betriebliche Altersversorgung 215
Anhang 6: Weltweite Human-Capital-Services von Arthur Andersen 219

Glossar 233
Literaturverzeichnis 238
Über die Autoren 261
Personen- und Sachwortregister 263