

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	12
Abbildungsverzeichnis	13
I. Einleitung	15
1. Grundlagen <i>Worum</i>	15
2. Konzept	18
3. Methodik	18
4. Ziele	19
5. Voraussetzungen <i>2,3,1</i>	20
II. Begriffsbestimmungen	22
1. Controlling	22
2. Informationssteuerung	26
3. Personal-Marketing	30
4. Personalentwicklung (Internes Personal-Marketing) <i>2,2,1</i>	32
5. Personal-Controlling	34
III. Personal-Controlling: Anwendungsgebiete, Instrumente und Ziele	38
1. Anwendungsgebiete	38
1.1 Quantitative Personalplanung <i>2,2,1 2,1,2</i>	38
1.2 Personalkostenplanung <i>2,1,8</i>	40
1.3 Bildungs-Controlling	46
2. Methoden, Instrumente und Verfahren	53
2.1 Mitarbeiterbefragung <i>2,2,1</i>	53
2.2 Personal-Portfolios <i>2,2,5</i>	55
2.3 Soll-/Ist-Vergleiche <i>2,2,3</i>	67
2.4 DV-gestütztes Personal-Controlling <i>2,2,5</i>	68
3. Human Resource Accounting: Den Mitarbeiter als Ressource bewerten <i>1,2</i>	69
3.1 Stellenwert und Probleme	69
3.2 Human Resource Accounting-Ansätze	71
3.3 Praxisformen	73

4.	Personal-Controlling als Grundlage für die strategische Entwicklung von Human-Ressourcen	76
4.1	Einleitung	76
4.2	Begriffsbestimmung	78
4.3	Ausblick	81
IV.	Empirischer Teil: Umfrage und Unternehmensfallstudie	85
1.	Umfrageergebnisse	85
1.1	Zu den Probanden	85
1.2	Personal-Controlling: Situationsanalyse	87
1.3	Branchenvergleich	89
1.4	Anwendungsgebiete: Personal-Controlling	89
1.5	Umfrageergebnisse: Informationssteuerung	90
1.6	Resümee	105
2.	<i>Ilh</i> Personal-Controlling in der Drägerwerk AG, Lübeck	106
2.1	Zum Unternehmen	106
2.2	Personal-Controlling: Situationsanalyse	106
2.3	Umfrageergebnisse: Informationssteuerung	110
2.4	Resümee	112
V.	Gestaltungsmöglichkeiten eines DV-gestützten Personal-Controlling-Systems (PCS)	113
1.	Theoretische Grundlagen für ein PCS	113
1.1	Einleitung	113
1.2	Aufgaben des PCS	115
1.3	Voraussetzungen	116
1.4	Ziele	117
1.5	Konzept	118
2.	Operative Umsetzung eines PCS	120
2.1	Architektur des PCS	120
2.2	Resümee	124
2.3	Ausblick	126
VI.	Zusammenfassung: Entwicklungsstand, Aufgaben und Ziele von Personal-Controlling	128
1.	Rahmenbedingungen	128

2.	Anwendungsgebiete	128
3.	Empirische Ergebnisse	130
4.	Operative Umsetzung	131
5.	Zukunftsperspektiven	131
Anhang		136
Literaturverzeichnis		166
Sachregister		173

Abbildungsverzeichnis

Abb. Nr.	Titel	Seite
1	Der Controlling-Prozeß	24
2	Informationsvolumen: GIA/SIB/OIB	28
3	Personal-Controlling: Konzeption und Implementierung	35
4	Hierarchische Einbindung des Personal-Controllers	36
5	Drei Ebenen des Personal-Controlling	41
6	Strategischer Horizont Bildungs-Controlling	48
7	Ziele Bildungs-Controlling	49
8	Personal-Portfolio nach Odiorne	56
9	Personal-Portfolio (Bild 1)	59
10	Personal-Portfolio (Bild 2)	61
11	Personal-Portfolio (Bild 3)	63
12	Personal-Portfolio (Bild 4)	65
13	Wettbewerbssituation (Bild 5)	66
14	Unternehmensstrategie	79
15	Relevantes Umfeld Human-Ressourcen-Strategien	80
16	Umsatz pro Mitarbeiter mit Personal-Controlling	93
17	Umsatz pro Mitarbeiter ohne Personal-Controlling	94
18	Umsatz pro Mitarbeiter mit Personal-Controlling als eigenständiger Funktion	95
19	Personalkosten in % vom Umsatz	96
20	Anwendungsgebiete Personal-Controlling	97
21	Informationsinhalt PC	98
22	Ansprechpartner des Personal-Controllers	99
23	Informationsmedien des PC	100
24	Informationshäufigkeit	101
25	Verbesserungsvorschläge PC	102
26	Positive Aspekte PC	103
27	Negative Aspekte PC	104
28	Beispiel Drägerwerk AG	108
29	Personal-Controlling-System	113
30	Stufen des Personal-Controlling	114
31	Zeithorizont PCS	119
32	PCS: Maske	121
33	PCS: Datei Personalplanung	122