

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