

Inhalt

A Die Ausgangslage einer anspruchsvollen Fragestellung	15
1. Ratlosigkeit: Was ist denn unser Personal wert?	15
2. Handlungsdruck: Es gibt keine Stammplatzgarantie mehr!	17
3. Leitidee: Sicherheit beim Bungee-Springen!	20
B Gestaltungsgrundsätze: Die zehn Postulate	23
1. HCM muss mehr sein als eine bloße Umbenennung von Personalmanagement!	23
2. HCM muss sich zum Mitarbeiter als elementarem Vermögenswert des Unternehmens bekennen!	27
3. HCM muss Kernaufgabe von Personalexperten sein!	29
4. HCM muss sich von der Fixierung auf den Aktienkurs lösen und auf den Arbeitsmarkt ausrichten!	32
5. HCM muss Bewertung und Optimierung umfassen!	37
6. Die HC-Bewertung muss einem ganzheitlichen Ansatz folgen!	38
7. Die HC-Bewertung muss sich durch eine explizite Zukunftsorientierung auszeichnen!	41
8. Die HC-Bewertung muss gruppenbezogen und unternehmensbezogen erfolgen!	43
9. Die HC-Optimierung muss mindestens eines der zentralen Personalmanagement-Aktivitätsfelder abdecken!	45
10. HCM muss kollektiven Wettbewerb mit individueller Chancenvielfalt kombinieren!	47
C Praxis: Der State-of-the-Art	51
1. Marktwertorientierte Ansätze	54
1.1 Markt-/Buchwert-Relation	54
1.2 Markt-/Buchwert-Differenz	57
1.3 Human Capital Market Value (HCMV)	61
1.4 Investor-Assigned Market Value (IAMV)	66
1.5 Tobin's q	68
1.6 Marktwert/Mitarbeiter-Quotient	71
1.7 Value Creation Index (VCI)	75

2.	Accounting-orientierte Ansätze	78
2.1	Accounting For The Future (AFTF)	78
2.2	Human Resource Accounting (HRA)	80
2.3	Entgeltbarwert-Ansatz	85
2.4	Lernzeitbasierte Wissensbilanz	90
3.	Indikatorenbasierte Ansätze	95
3.1	Value Explorer	95
3.2	Intangible Assets Monitor (IAM)	100
3.3	Intellectual Capital-Index (IC-Index)	104
3.4	Intellectual Capital Navigator	108
3.5	Skandia Navigator	111
3.6	Intellectual Capital-Audit (IC-Audit)	117
3.7	IC-Rating	121
3.8	Balanced Scorecard (BSC)	124
3.9	HR Scorecard	129
3.10	Kennzahlenbasierte Wissensbilanz	132
3.11	Employee-Value-Index (EVI)	136
3.12	Summenmodell des Humankapitals	140
3.13	Humatics	145
3.14	Human Asset Worth (HAW)	148
3.15	Human Capital Indikator	151
3.16	Competence x Commitment	154
3.17	Aries	156
3.18	CIPD-Framework	158
4.	Value Added-Ansätze	161
4.1	Originärer Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)	161
4.2	Weiterentwickelter Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)	165
4.3	Market Value Added (MVA)	168
4.4	Economic Value Added (EVA)	171
4.5	Human Economic Value Added (HEVA)	175
4.6	Workonomics	178
4.7	Knowledge Capital	183
4.8	Total Value Creation (TVC)	186
4.9	Kosten-Nutzen-Analyse (KNA)	188
5.	Ertragsorientierte Ansätze	192
5.1	Calculated Intangible Value (CIV)	192
5.2	ICM Model	195

5.3	Human Capital Pricing Model (HCPM)	199
5.4	ROI of Human Capital (HCROI)	202
5.5	Knowledge Capital Scoreboard	206
D	Entscheidungshilfe für die Praxis	211
1.	Entscheidungsumfeld	211
2.	Entscheidungsbaum	216
3.	Entscheidungsprozess	218
E	Versuch einer Synthese: Die Saarbrücker Formel	221
1.	Hintergrund	221
2.	Rechenlogik	226
2.1	HC-Wertbasis	226
2.2	HC-Wertverlust	227
2.3	HC-Wertkompensation	230
2.4	HC-Wertveränderung	231
2.5	Zusammenführung	231
3.	Umsetzung	233
3.1	Tendenzielle Konkretisierung	233
3.2	Interpretation	238
3.3	Rechentableau	240
3.4	Anwendungsbeispiel	242
4.	Relativierung	247
F	Ergebnis: Die Auswirkungen	253
1.	... für das Unternehmen	254
2.	... für die Mitarbeiter	256
3.	... für die Personalabteilung	258
	Quellen	261
	Namen	287
	Stichworte	291