

Peter Friederichs, Sascha Armutat (Hg.)

# Human Capital Auditierung - Aufgabe für das Personalmanagement

Grundlagen, Verfahren, Anwendungen



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT  
FÜR PERSONALFÜHRUNG E.V.



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	9
<b>1 Human Capital Management: Eine Aufgabe für Personalmanager .....</b>	<b>11</b>
1.1 HC-Management als Erfolgsfaktor im Unternehmen ( <i>Martin Schütte</i> ).....	11
1.2 Human Capital Management im Personalbereich ( <i>Sascha Armutat</i> ) .....	48
1.3 Das Berufsbild des Human Capital Auditors .....	51
1.3.1 Die Ausbildung zum Human Capital Auditor ( <i>Peter Friederichs</i> ).....	51
1.3.2 Der HCA in der Praxis – das Beispiel der Metro Group ( <i>Paul Kittel</i> ) .....	66
<b>2 Methoden und Verfahren zur Bewertung von Human Capital .....</b>	<b>73</b>
2.1 Wirkungsmessung von Personalmanagementmaßnahmen ( <i>Silke Wickel-Kirsch</i> ) .....	73
2.1.1 Wirkungsmessung von Personalarbeit – Grundlagen .....	73
2.1.2 Die Kostenseite des Personalmanagements und die Wirkungsmessung.....	74
2.1.3 Die Erlös- bzw. die Nutzenseite des Personalmanagements und die Wirkungsmessung .....	78
2.1.4 Fazit.....	85
2.2 Bewertungsmethoden für Human Capital ( <i>Klaus Möller, Ramin Gamerschlag</i> ).....	86
2.2.1 Grundlagen der Bewertung des Human Capitals.....	88
2.2.2 Methoden zur Bewertung von Human Capital .....	93
2.2.3 Ganzheitliche Bewertung und Steuerung von Human Capital ...	108
2.2.4 Ausblick.....	112
2.3 Indikatorenmodelle zur Messung des Human Capitals ( <i>Volker Mayer</i> ) .....	112
2.3.1 Indikatoren zur organisatorischen Effektivität.....	114
2.3.2 Indikatoren zur Risikobewertung .....	116
2.3.3 Indikatoren zum kurzfristigen Human Capital .....	118
2.3.4 Indikatoren zum langfristigen Human Capital .....	119
2.4 Steuerung von Humankapital mit der HC-Scorecard ( <i>Sascha Armutat</i> ).....	120

<b>3</b>	<b>Referenzrahmen zur Interpretation von HC-Werten und HCM-Maßnahmen .....</b>	<b>127</b>
3.1	Vier verschiedene Benchmarkingstrategien <i>(Andreas Melcher, Silvan Winkler)</i> .....	127
3.2	Internes Benchmarking mit dem Employee-Value-Index <i>(Peter Friederichs)</i> .....	131
3.2.1	Innerbetriebliches Benchmarking der Personalführungsleistung.....	131
3.2.2	Evaluation des Employee-Value-Index .....	141
3.2.3	Entwicklung und Evaluation des Personal-Risiko-Portfolios.....	144
3.2.4	Anwendung des EVI in der betrieblichen Personalpraxis .....	145
3.3	Externes Benchmarking mit dem Human-Potential-Index <i>(Andreas Schubert, Marco Haferburg)</i> .....	147
3.3.1	Entwicklung des HPI.....	147
3.3.2	Instrumentenstruktur des HPI .....	150
3.3.3	Anwendung des HPI in der betrieblichen Praxis.....	155
3.3.4	Fazit .....	159
3.4	Human Capital Audits: Grundlagen und Praxisbeispiele <i>(Volker Mayer)</i> .....	160
3.4.1	Notwendigkeit der Auditierung von Human Capital.....	160
3.4.2	Umsetzung eines Human Capital Audits.....	161
3.4.3	Einige praktische Handlungsempfehlungen .....	171
<b>4</b>	<b>Einsatzfelder der Human-Capital-Bewertung .....</b>	<b>177</b>
4.1	Der Einsatz von HC-Analysen im Human Capital Management <i>(Andreas Melcher, Silvan Winkler)</i> .....	177
4.1.1	Deskriptive Auswertung am Beispiel Talent-Management.....	178
4.1.2	Korrelationen und Pfadmodelle am Beispiel Mitarbeiterengagement und Business Performance .....	181
4.2	Personalrisikomanagement und Human Capital <i>(Jean-Marcel Kobi)</i> .....	186
4.2.1	Die Bedeutung der Personalrisiken .....	186
4.2.2	Das Modell der Personalrisiken .....	187
4.2.3	Unternehmensspezifische Anpassung des Grundmodells .....	190
4.2.4	Das Zusammenspiel der Personalrisiken mit anderen Personalthemen .....	193
4.2.5	Personalrisiken in der Human-Capital-Betrachtung .....	196
4.2.6	Fazit .....	197
4.3	Human Capital Reporting – Grundlagen und Voraussetzungen <i>(Martin Schütte)</i> .....	198
4.3.1	Rechtliche Grundlagen .....	198

4.3.2	Externe Berichterstattung .....	199
4.3.3	Der Human Capital Transparency Monitor ( <i>Peter Friederichs</i> ) .....	207
4.3.4	Interne Berichterstattung .....	215
<b>5</b>	<b>Ethikorientierte Führung im HC-Management</b> <i>(Dieter Frey, Claudia Peus, Silke Weisweiler)</i> .....	<b>223</b>
5.1	Führung und Zieldefinitionen .....	223
5.2	Die Bedeutung ethikorientierter Führung .....	224
5.3	Prinzipien ethikorientierter Führung .....	225
5.4	Zielgruppen der ethikorientierten Führung .....	229
5.5	Instrumente ethikorientierter Führung .....	230
5.6	Rollen und Eigenschaften einer ethikorientierten Führungskraft .....	239
5.7	Die Grenzen ethikorientierter Führung .....	241
5.8	Probleme ethikorientierter Führung .....	242
5.9	Fazit .....	244
<b>6</b>	<b>Ausblick (<i>Sascha Armutat</i>)</b> .....	<b>245</b>
<b>7</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>247</b>
7.1	Literaturverzeichnis .....	247
7.2	Abbildungsverzeichnis .....	256
7.3	Autorenverzeichnis .....	260
7.4	Stichwortverzeichnis .....	265