

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	XVII	
1	Einleitung.....	1
1.1	Aktualität des Themas.....	1
1.2	Problemstellung und Forschungsschwerpunkte.....	3
1.3	Aufbau der Arbeit und methodisches Vorgehen.....	5
2	Personalmanagement als Unternehmensfunktion.....	9
2.1	Historischer Abriss.....	9
2.1.1	Personalarbeit in der Praxis	9
2.1.2	Personalarbeit in der Forschung.....	11
2.1.3	Theoretische Grundlagen des Personalmanagements.....	15
2.2	Strukturierung des Personalmanagements	17
2.2.1	Ebenen und Dynamik innerhalb des Personalmanagements	17
2.2.2	Strategische Personalplanung als Teil des strategischen HRMs	22
2.2.2.1	Strategische Personalbedarfsplanung.....	25
2.2.2.2	Strategische Personalbestandsplanung.....	27
2.2.2.3	Strategische Personalveränderungsplanung.....	31
2.3	Umgang mit Entwicklungstreibern des Personalmanagements.....	34
2.3.1	Allgemeine Entwicklungstreiber	34
2.3.1.1	Wirtschaftliche Treiber	35
2.3.1.2	Politische Treiber	37
2.3.1.3	Gesellschaftliche Treiber	40
2.3.1.4	Wissenschaftliche Treiber.....	41
2.3.2	Demografischer Trend mit Blick auf das Erwerbspersonenpotenzial	42
2.3.3	Demografiebedingte Handlungsfelder strategischer Personalplanung	49
2.4	Kapitelfazit.....	53
3	Humanressourcen und -kapital als Forschungsfeld	57
3.1	Der ressourcenbasierte Ansatz.....	57
3.1.1	Der Resource-Based View in Bezug auf Humanressourcen	57
3.1.2	Ressourceneigenschaften in Bezug auf Humanressourcen.....	62
3.1.3	Bewertung des Resource-Based View	66
3.2	Humankapitalmanagement	69
3.2.1	Status quo der Forschung.....	69
3.2.2	Betriebswirtschaftliche Ansätze der Humankapitalwertberechnung.....	73

3.2.2.1	Marktwertorientierte Ansätze	80
3.2.2.2	Rechnungswesenorientierte Ansätze	81
3.2.2.3	Indikatorenbasierte Ansätze	84
3.2.2.4	Wertschöpfungsorientierte Verfahren	88
3.2.2.5	Ertragsorientierte Verfahren	90
3.2.2.6	Ansatz der Saarbrücker Formel	92
3.2.3	Resümee zum Stand der Humankapitalwertberechnung	98
3.3	Neuer Weg der Humankapital-Bewertung – die Cottbuser Formel	100
3.3.1	Neu-Interpretation der Entgeltkomponente	101
3.3.1.1	Marktlohn im Sinne des Arbeitsmarktmodells	101
3.3.1.2	Marktlohn als Durchschnittswert	104
3.3.1.3	Ergebnis der Diskussion	105
3.3.2	Ausschluss des Motivationsindex	106
3.3.3	Realisierung einer dynamischen Berechnung	108
3.3.4	Explizite Subsumtion der Wissensarten	112
3.3.4.1	Erfassung des Fachwissens	113
3.3.4.2	Erfassung des Erfahrungswissens	118
3.3.4.3	Synthese zu einer Formel	124
3.3.5	Sicherstellung der dimensionalen Konsistenz	126
3.4	Kapitelfazit	127
4	Deskriptive Auswertung der Unternehmensdaten	133
4.1	Informationen über das Projektunternehmen	133
4.2	Personalbestand	139
4.2.1	Mitarbeiterstamm in den Funktionsbereichen	139
4.2.2	Auszubildende	141
4.3	Personalbewegungen	142
4.3.1	Ausstiege in den Funktionsbereichen	142
4.3.2	Einstellungen in den Funktionsbereichen	145
4.3.3	Einstellungen von Auszubildenden und Absolventenübernahmen	147
4.4	Entlohnung in den Funktionsbereichen	149
4.5	Personalentwicklungskosten	151
4.6	Kapitelfazit	151
5	Systemdynamische Modellierung des Personalplanungssystems	153
5.1	Der systemdynamische Ansatz im Überblick	153
5.1.1	Historische Entwicklung und Einordnung des Ansatzes	153
5.1.2	Wesentliche Bausteine systemdynamischer Modelle	157
5.1.2.1	Rückkopplungen	157

5.1.2.2	Bestands- und Flussgrößen	159
5.1.2.3	Verzögerungen	162
5.1.3	Altersketten und Coflows	163
5.1.4	Bewertung des systemdynamischen Ansatzes	168
5.2	Arbeitspezifisches systemdynamisches Personalplanungsmodell	171
5.2.1	Teil A: Alterskette für die quantitative Personalplanung	172
5.2.2	Teil B: Humankapital-Coflow	175
5.2.3	Modellgrenzen und Rahmenparameter	182
5.2.4	Überprüfung des Modells und des Modellverhaltens	184
5.2.4.1	Verhaltenstest I	185
5.2.4.2	Verhaltenstest II	188
5.2.4.3	Verhaltenstest III	191
5.2.5	Resümee zum systemdynamischen Personalplanungsmodell	193
5.3	Kapitelfazit	193
6	Exemplarische Strategiesimulation am Personalplanungsmodell	197
6.1	Szenario 1: „Business as usual“	198
6.1.1	Auswirkungen auf die Alters- und Personalstruktur	199
6.1.2	Auswirkungen auf den Fachwissensbestand	202
6.1.3	Auswirkungen auf den Erfahrungswissensbestand	204
6.1.4	Auswirkungen auf den Humankapitalwert und Resümee	206
6.2	Szenario 2: „Jeder wird gebraucht“	207
6.2.1	Auswirkungen auf die Alters- und Personalstruktur	208
6.2.2	Auswirkungen auf den Fachwissensbestand	210
6.2.3	Auswirkungen auf den Erfahrungswissensbestand	213
6.2.4	Auswirkungen auf den Humankapitalwert und Resümee	214
6.3	Szenario 3: „Jugend zählt“	215
6.3.1	Auswirkungen auf die Alters- und Personalstruktur	216
6.3.2	Auswirkungen auf den Fachwissensbestand	219
6.3.3	Auswirkungen auf den Erfahrungswissensbestand	220
6.3.4	Auswirkungen auf den Humankapitalwert und Resümee	222
6.4	Kapitelfazit	223
7	Erkenntnisse der Arbeit	225
7.1	Zusammenfassung	225
7.2	Handlungsempfehlungen für Unternehmen	229
7.3	Handlungsempfehlungen für die Forschung	231
	Literaturverzeichnis	235
	Anhang	267