

Schriftenreihe zum Human Capital Management

Band 1

Augustin Süßmair (Hrsg.)

**Demographie und Wertbeitrag im Fokus des
Human Capital Managements**

Mit Beiträgen von Caroline Lucke,
Nadine Walde und Christoph Stichel

Shaker Verlag
Aachen 2004

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Copyright Shaker Verlag 2004

Alle Rechte, auch das des auszugsweisen Nachdruckes, der auszugsweisen oder vollständigen Wiedergabe, der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen und der Übersetzung, vorbehalten.

Printed in Germany.

ISBN 3-8322-3139-0

ISSN 1614-4694

Shaker Verlag GmbH • Postfach 101818 • 52018 Aachen

Telefon: 02407 / 95 96 - 0 • Telefax: 02407 / 95 96 - 9

Internet: www.shaker.de • eMail: info@shaker.de

Zusammenfassung Demographie und Wertbeitrag im Fokus des Human Capital Managements

Herausforderungen für die Personalarbeit

Sichtet man die Fülle der Literatur zum Bereich Personalwesen, so wird deutlich, dass auch das Personalwesen den Wertbeitrag nachzuweisen hat, um den Stellenwert im Unternehmen steigern zu können. In der Dienstleistungsgesellschaft bzw. Wissensgesellschaft, die vom sogenannten „Knowledge Worker“ geprägt ist, wird das „Human Capital“ als Quelle des Wohlstands betrachtet. Diese Entwicklung geht einher mit demographischen Veränderungen.

Die Schriftenreihe zum Human Capital Management basiert auf einem integrierten Personalverständnis und adressiert diese Veränderungen. Die Beiträge sind sowohl anwendungsorientiert als auch interdisziplinär ausgelegt und integrieren dabei verschiedene Disziplinen und Perspektiven.

Integration ist in diesem Zusammenhang dreidimensional zu sehen: Es geht um die Integration verschiedener Disziplinen, z.B. der Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie und der Rechtswissenschaften. Gleichzeitig ist im Personalwesen ein Verständnis der Kernbereiche der Gesellschaft/Märkte, des Unternehmens sowie der Menschen im Unternehmen notwendig. Im Rahmen der Globalisierung sind sowohl nationale, europäische sowie internationale Aspekte des Personalbereichs zu berücksichtigen.

Im Beitrag von Frau Lucke zum Themenfeld „Demographischer Wandel und Personalmanagement“ werden die Reaktionen der eines mittelständischen Unternehmens dargestellt.

Frau Walde beschreibt Ansätze zur Bewertung des Wertbeitrags der Mitarbeiter am Beispiel eines Unternehmens aus der Luftfahrtindustrie. Dabei werden vor allem Möglichkeiten und Grenzen einer bestandsorientierten Bewertung dargestellt.

Mit der Analyse des Wertbeitrags von Corporate Universities wendet sich Herr Stichel den dynamischen Modellen zur Bewertung des Nutzens der Personalarbeit – insbesondere der Personalentwicklung – zu. Exemplarisch wird eine Balanced Scorecard für eine Corporate University als Instrument zur Erfolgsbeurteilung entwickelt und diskutiert.