

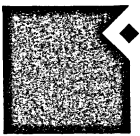
Karl-Friedrich Ackermann

Balanced Scorecard für Personalmanagement und Personalführung

Karl-Friedrich Ackermann (Hrsg.)

Balanced Scorecard für Personalmanagement und Personalführung

Praxisansätze und Diskussion



SPRINGER FACHMEDIEN
WIESBADEN GMBH

Karl-Friedrich Ackermann ist seit 1975 o. Univ.-Prof. für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement an der Universität Stuttgart und Geschäftsführender Gesellschafter der Unternehmensberatung ispa Institut für Strategische Personalführung und Arbeitszeitgestaltung GmbH (BDU) in Stuttgart. Der Arbeitsschwerpunkt liegt in der Einführung, Förderung und Weiterentwicklung des unternehmerischen Personalmanagements in der Praxis als Beitrag zur Sicherung dauerhafter Wettbewerbsvorteile und der Arbeitsplätze.

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei
Der Deutschen Bibliothek erhältlich.

1. Auflage November 2000

Alle Rechte vorbehalten.

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2000

Ursprünglich erschienen bei Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GmbH, Wiesbaden, 2000

Lektorat: Ralf Wettlaufer / Brit Voges



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

www.gabler.de

Höchste inhaltliche und technische Qualität unserer Produkte ist unser Ziel. Bei der Produktion und Verbreitung unserer Bücher wollen wir die Umwelt schonen: Dieses Werk ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Die Einschweißfolie besteht aus Polyäthylen und damit aus organischen Grundstoffen, die weder bei der Herstellung noch bei der Verbrennung Schadstoffe freisetzen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Konzeption und Layout des Umschlages: Ulrike Weigel, www.CorporateDesignGroup.de

ISBN 978-3-409-11567-4 ISBN 978-3-663-09334-3 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-663-09334-3

Vorwort

Balanced Scorecard als Management- und Steuerungsinstrument überzeugt durch die Möglichkeit, Unternehmensprozesse ganzheitlich zu betrachten. Die geschickte, übersichtliche Verknüpfung von Zielen, Kennzahlen, Vorgaben und Maßnahmen erleichtert die Umsetzung und Steuerung von Strategien. Ob und inwieweit die Balanced Scorecard sich als Navigator für den Personalbereich eignet, welche Ausgestaltungs- und Verwendungsmöglichkeiten es gibt, sollen die Beiträge dieses Tagungsbandes aufzeigen. Sie liefern – von Autoren mit unterschiedlichem Erfahrungshintergrund geschrieben – einen äußerst facettenreichen Überblick über das neue Forschungs- und Anwendungsgebiet *BSC im Personalbereich*.

Nach einer Einführung in die Theorie der Balanced Scorecard werden die Anforderungen und Konsequenzen der Balanced Scorecard für das Personalmanagement aufgezeigt. Dazu wird zunächst die Personalabteilung auf ihre BSC-Eignung als Organisationseinheit hin analysiert. Die Erkenntnis, dass die Balanced Scorecard zumindest auf fortschrittliche Personalabteilungen übertragen werden kann, führt zur Vorstellung möglicher Ausgestaltungen der BSC als Instrument des Personalcontrollings.

Die Praxis verwendet die unterschiedlichsten Konzepte und Formen des Personalcontrollings. Am Beispiel Hewlett-Packard GmbH wird deutlich, dass bereits vor Veröffentlichung der BSC bewährte Personalcontrolling-Konzepte bestanden, die die ganzheitliche Betrachtung der Balanced Scorecard vorwegnehmen.

Balanced Scorecard kann auch zur Steuerung von Teilaspekten des Personalmanagements eingesetzt werden. Die E. Breuninger GmbH & Co. setzt sie zur ganzheitlichen Führung ein. Ein anderer wichtiger Teilaspekt des Personalmanagements ist Wissen. Skandia Lebensversicherungs AG entwickelte einen Navigator angelehnt an die klassischen Perspektiven der BSC zur Steuerung und Messung von Wissen im Unternehmen. Die Kennzahl des Intellectual Capital wird jährlich in den Geschäftsbereich aufgenommen.

Sicherlich wecken die unterschiedlichen Facetten der Anwendung das Interesse, selbst eine BSC für das eigene Personalmanagement zu kreieren. Wie dabei vorgegangen werden kann, zeigt das Beispiel der Deutschen Bahn AG, die seit einiger Zeit an der Einführung einer BSC im Personalmanagement arbeitet.

Dieser Tagungsband will durch die unterschiedlichen Beiträge die Kreativität und Begeisterung zur Generierung einer BSC im eigenen Unternehmen herausfordern, Mut zur Veränderung und Anpassung der klassischen BSC an die unternehmensspezifischen Anforderungen machen: BSC-Personal ist *Work in Progress*.

Mein Dank gilt den Mitautoren aus der Unternehmenspraxis und allen, die die Veröffentlichung des vorliegenden Tagungsbandes möglich gemacht haben.

Stuttgart, im August 2000

DER HERAUSGEBER

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| Vorwort | 5 |
| Teil I: Theorie der Balanced Scorecard-Personal..... | 9 |
| <i>I. Karl-Friedrich Ackermann:</i> Das Balanced Scorecard-Konzept – Grundlagen und Bedeutung für die Unternehmenspraxis..... | 11 |
| <i>II. Karl-Friedrich Ackermann:</i> Anwendungsmöglichkeit der Balanced Scorecard im Personalbereich | 47 |
| <i>III. Christian T. Tonnesen:</i> Die HR-Balanced Scorecard als Ansatz eines modernen Personalcontrolling..... | 77 |
| Teil II: Praxis der Balanced Scorecard-Personal | 101 |
| <i>IV. Andreas Guldin:</i> Balanced Scorecard und Elemente ganzheitlicher Führung – Anwendungen bei der E. Breuninger GmbH & Co..... | 103 |
| <i>V. Jutta Kohlmann:</i> Entwicklung des Personalcontrollings bei Hewlett- Packard..... | 123 |
| <i>VI. Martina Backes:</i> Wissensbasierte Unternehmensführung und Umsetzung bei Skandia..... | 137 |
| <i>VII. Jürgen Niemann:</i> Die Rolle des Personalmanagements bei Einführung der BahnStrategieCard | 149 |