

Anke Konrad

Konzeption und Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten einer Personal Balanced Scorecard

Dargestellt am Beispiel der DB Cargo AG

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2003 Diplom.de
ISBN: 9783832477820

Anke Konrad

Konzeption und Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten einer Personal Balanced Scorecard

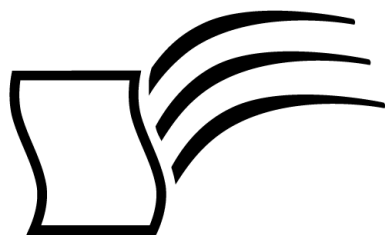
Dargestellt am Beispiel der DB Cargo AG

Anke Konrad

Konzeption und Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten einer Personal Balanced Scorecard

dargestellt am Beispiel der DB cargo AG

Diplomarbeit
AKAD Fachhochschule Pinneberg
Dortmund, Universität Dortmund
Fachbereich Betriebswirtschaft
Abgabe Juli 2003



Diplom.de

Diplomica GmbH ———
Hermannstal 119k ———
22119 Hamburg ———

Fon: 040 / 655 99 20 ———
Fax: 040 / 655 99 222 ———

agentur@diplom.de ———
www.diplom.de ———

ID 7782

Konrad, Anke: Konzeption und Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten einer Personal Balanced Scorecard - dargestellt am Beispiel der DB cargo AG
Hamburg: Diplomica GmbH, 2004
Zugl.: AKAD Fachhochschule Pinneberg
Dortmund, Universität Dortmund, AKAD - Hochschule für Berufstätige, Diplomarbeit, 2003

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

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.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH
<http://www.diplom.de>, Hamburg 2004
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis	Seite
<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	<i>V</i>
<i>Abbildungsverzeichnis</i>	<i>VI</i>
1 Einleitung	1
1.1 Motiv für die Themenwahl / Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit	2
1.3 Vorgehensweise und Aufbau der Arbeit	2
1.4 Unternehmensvorstellung	3
2 Theoretische Grundlagen	5
2.1 Einbettung des Personalmanagements in die Gesamtunternehmung	5
2.1.1 Gesamtzusammenhang Unternehmensstrategie und Personalstrategie	5
2.1.2 Einordnung des Personalmanagements in die Unternehmenswelt	7
2.1.3 Personalcontrolling als Teilbereich des Personalmanagements	9
2.2 Rahmenbedingungen und Definitionen des Personalcontrollings	10
2.2.1 Definitionen und Aufgaben des Personalcontrollings	10
2.2.2 Instrumente des Personalcontrollings	12
2.3 Die Balanced Scorecard	14
2.3.1 Historie der Balanced Scorecard	14
2.3.2 Das Konzept der Balanced Scorecard	17
2.3.3 Kriterien für die Auswahl von personalwirtschaftlichen Kennzahlen	20
2.3.4 Möglichkeiten der Kennzahlenbildung	22
3 Ist-Situation	24
3.1 Ausgangssituation und Darstellung der DB Cargo AG	24
3.1.1 Allgemeine Rahmenbedingungen	24
3.1.2 Die Balanced Scorecard bei DB AG und DB Cargo AG	27
3.2 Zielanalyse für eine Einführung der Personal Balanced Scorecard	29
3.2.1 Rahmenbedingungen für die Einführung einer Personal-BSC	29
3.2.2 Erfahrungsstand zur Einführung der Personal Balanced Scorecard	32
3.2.3 Analyse der Pilotversion der Personal Balanced Scorecard	34
3.3 Zusammenfassung der Vorstellungen des Personalbereiches	35

4 Soll-Konzept für den Aufbau einer beispielhaften Personal Balanced Scorecard und Handlungsmöglichkeiten bei der Umsetzung	37
4.1 Personal Balanced Scorecard - eine Zukunftsperspektive für das Personalcontrolling	37
4.1.1 Ableitung von operativen Zielen aus der Personalstrategie	37
4.1.2 Vorschlag zum Aufbau einer Personal Balanced Scorecard	43
4.1.2.1 Mitarbeiterperspektive	43
4.1.2.2 Prozessperspektive	47
4.1.2.3 Kundenperspektive	52
4.1.2.4 Finanzperspektive	56
4.2 Bewertung des Lösungsmodells	61
4.3 Umsetzungsmöglichkeiten der Personal Balanced Scorecard	62
4.3.1 Kommunikation und Einführung der Personal Balanced Scorecard	62
4.3.2 Anpassungsmöglichkeiten	65
5 Kritische Würdigung	66
6 Zusammenfassung	69
Literaturverzeichnis	71

Abkürzungsverzeichnis

Azubi	Auszubildende/r
BA-Studium	Berufsakademiestudium
BSC	Balanced Scorecard
DB AG	Deutsche Bahn AG
DGfP	Deutsche Gesellschaft für Personalführung
DV	Datenverarbeitung
i.d.R.	in der Regel
i.R.	im Rahmen
i.S.	im Sinne
KonTraG	Gesetz zur Kontrolle und Transparenz von Unternehmen
MAB	Mitarbeiterbefragung
PE	Personalentwicklung
Personal-BSC	Personal Balanced Scorecard
PeopleSoft	Datenverarbeitungssystem im Personalbereich
PotenzialFokus	cargospezifisches Potenzialeinschätzungsverfahren für den Mitarbeiterbereich unterhalb der Leitenden Führungsebene
ROI	Return-on-Investment
RPM	Projekt Reengineering Personalmanagement
SEP	Strategische Erfolgsposition
SGE	Strategische Geschäftseinheit
SMP	Strategischer Management Prozess
SMP Personal	Strategischer Management Prozess Personal
tkm	Tonnenkilometer
3F	360-Grad Feedback für Führungskräfte des DB Konzerns