

[Read free] Human Resource Accounting (German Edition)

Human Resource Accounting (German Edition)

Frank Keppel

*Download PDF / ePub / DOC / audiobook / ebooks



#4507134 in eBooks 2011-12-01 2011-12-01 File Name: B007ILBZG2 | File size: 38.Mb

Frank Keppel : Human Resource Accounting (German Edition) before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Human Resource Accounting (German Edition):

Studienarbeit aus dem Jahr 2011 im Fachbereich BWL - Controlling, Note: 1,3, FOM Hochschule fuuml;r Oekonomie Management gemeinnuuml;tztige GmbH, Kouml;n, Veranstaltung: Controlling, Sprache: Deutsch, Abstract: InhaltAbbildungsverzeichnis:III1.Einleitung11.1 Problemstellung11.2 Zielsetzung21.3 Vorgehensweise22. Systematisierung des Personalcontrollings32.1. Aufgaben des Personalcontrollings32.2. Ebenen des Personalcontrollings42.2.1 Kosten-Controlling (Kosten/Periode)42.2.2 Effizienz-Controlling (Kosten/Prozess)42.2.3 Effektivitauml;tscontrolling (Leistungen/Kosten)53. Unterschied Strategisches und operatives

Personalcontrolling63.1. Instrumente des ergebnisorientierten Personalcontrolling63.2. Instrumente des prozessorientierten Personalcontrolling74. Humanvermögensrechnung im Personalcontrolling94.1. Kostenbasierte Verfahren (bdquo;Outlay based approachldquo;)104.2. Wertbasierte Verfahren (bdquo;Inflow based approachldquo;)115. Schlussbetrachtung13LiteraturverzeichnisIII1.Einleitung1.1 ProblemstellungHumankapital - Es scheint, als ob die Unternehmen bezogen auf ihr Finanzkapital immer mehr wachsen, bezogen auf die beschäftigten Mitarbeiter, also ihr Humankapital, immer mehr schrumpfen. Dass diese Entwicklung für die deutsche Volkswirtschaft problematisch werden kann, siehe die Diskussion über den Fachkräftemangel, leuchtet ein .In Zeiten des steigenden Kostendruck einhergehend mit dem verstärkten Wettbewerb durch z.B. die Globalisierung müssen alle Unternehmensbereiche laufend auf Ihre Wirtschaftlichkeit und mögliche Verbesserungen hin überprüft werden. Insbesondere die Personalkosten sind, in Abhängigkeit von der Branche gerade in einem Hochlohnland wie Deutschland, wesentlichem Kostenfaktor und rücken dabei in den Fokus. Vorhandene Potenziale zur Steigerung der Arbeitsproduktivität sollen aufgedeckt und ausgeschöpft werden. Das kann durch die klassische Arbeit in der Personalabteilung nicht geleistet werden .Die Quantifizierung von qualitativen Größen, d.h. z.B. die monetäre Bewertung des Mitarbeiterpotentials oder der Gründe für Mitarbeiterfluktuation treffen jedoch bereits bei der Datenerhebung und darüber hinaus auf eine Reihe von Problemen . Die Zuordnung des Personalcontrollings wird kontrovers diskutiert da es als Stabsstelle der Unternehmensleitung, Teil der Controlling- oder Personalabteilung sowie als Stabstelle der Personalabteilung eingeordnet werden kann. In der letztgenannten Form ist die übergreifende Funktion gesichert und die Gefahr fehlender Akzeptanz weitgehend gebannt .