

Personalbilanz

Intellektuelles Kapital

Kurzbeschreibungen-Inhaltsangaben
zu Publikation

Autor: Jörg Becker

(erschienen im BoD Verlag)

Jedermann, der sich näher mit Wissensbilanzen beschäftigt, ist begeistert von der Eleganz und durchgängigen Logik der hierbei verwendeten Konzepte. Damit stellt sich die Frage, warum in der täglichen Praxis von Unternehmen solche Wissensbilanzen nur zögerlich oder überhaupt nicht eingesetzt werden. Eine der möglichen Antworten hierauf liegt wohl nach wie vor in der vermeintlichen Nichtfassbarkeit und Nichtmessbarkeit menschlichen Wissens. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass ein in vielen Köpfen der Mitarbeiter eines Unternehmens gespeichertes Wissen als quasi Gedächtnis des Unternehmens zu komplex und vielfältig für eine genaue Kartierung des Wissenslandschaft erscheint.

Im Rahmen von Bewerbungen ist allerdings das Intellektuelle Kapital das Wichtigste, auf das eine Einzelperson ihre Vermarktung aufbauen kann. Was also liegt näher, als für gut und ausgereift befundene Entwicklungen eben auf jenen leichter überschaubaren Bereich der Einzelpersonen zu übertragen und für vielleicht noch neue Wege im Bewerbermarketing zu nutzen. Die gleichen Verfahren können ebenso von der anderen Marktseite wie Personalleitern, -beratern u.a. mit gleich hohem Wirkungsgrad und Nutzen eingesetzt werden.

Übertragung Wissensbilanz-Konzept

- Die Angebotsseite des Bewerbers
- Die Nachfrageseite des Personalsuchers
- Vorgesetzte und Personalchefs

Ausgangssituation des Bewerbers

- Die „3-W“-Fragen
- Das Geschäftsumfeld
- Visionen, Strategien, Ziele

Gesamtrahmen festlegen

- Arbeitsprogramm

- Faktoren-Tableau
- Wissensbilanz-Clusterbildung

Bewerberfaktoren strukturieren

- Bewerber-Prozessfaktoren
- Bewerber-Erfolgsfaktoren
- Bewerber-Humanfaktoren
- Bewerber-Strukturfaktoren
- Bewerber-Beziehungsfaktoren

Bewertung nach drei Dimensionen

- Interpretieren, fragen, begründen
- Bewertung Prozessfaktoren
- Bewertung Erfolgsfaktoren
- Bewertung Humanfaktoren
- Bewertung Strukturfaktoren
- Bewertung Beziehungsfaktoren
- Bewertungs-Übersicht

Bewerber- und Stellen-Profile

- Bewerber-, Stellenprofile mit Dimension „Quantität“
- Bewerber-, Stellenprofile mit Dimension „Qualität“
- Bewerber-, Stellenprofile mit Dimension „Systematik“
- Profile für Faktorengruppe „Prozessfaktoren“
- Profile für Faktorengruppe „Erfolgsfaktoren“
- Profile für Faktorengruppe „Humanfaktoren“
- Profile für Faktorengruppe „Strukturfaktoren“
- Profile für Faktorengruppe „Beziehungsfaktoren“

Bewertungs-Portfolios

- Faktoren-Quantität „Prozessfaktoren“
- Faktoren-Qualität „Prozessfaktoren“
- Faktoren-Systematik „Prozessfaktoren“
- Faktoren-Quantität „Erfolgsfaktoren“
- Faktoren-Qualität „Erfolgsfaktoren“
- Faktoren-Systematik „Erfolgsfaktoren“
- Faktoren-Quantität „Humanfaktoren“
- Faktoren-Qualität „Humanfaktoren“

- Faktoren-Systematik „Humanfaktoren“
- Faktoren-Quantität „Strukturfaktoren“
- Faktoren-Qualität „Strukturfaktoren“
- Faktoren-Systematik „Strukturfaktoren“
- Faktoren-Quantität „Beziehungsfaktoren“
- Faktoren-Qualität „Beziehungsfaktoren“
- Faktoren-Systematik „Beziehungsfaktoren“

Eigenbild- und Fremdbildvergleiche
Schlussfolgerungen, Maßnahmen-Beispiele



Das Intellektuelle Kapital umfasst alle Eigenschaften und Fähigkeiten, die einzelne Personen in ein Unternehmen einbringen, z.B.: Mitarbeiterqualifikation, Soziale Kompetenz, Mitarbeitermotivation, Führungskompetenz. Humankapital ist im Besitz der betreffenden Person und verlässt mit ihr das Unternehmen. D.h. das spezifische Wissen eines Unternehmens ist zu einem bedeutenden Teil in Köpfen gespeichert.

Je wissensintensiver die Leistungen des Unternehmens sind, um größer ist die Bedeutung dieses in Köpfen gespeicherten Wissens. Somit sind Mitarbeiter immer auch Produzenten und Inhaber immaterieller Vermögenswerte. D.h. Verlust von Wissensarbeitern bedeutet somit immer auch Kompetenz- und immaterielle Kapitaleinbußen. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens kommt es darauf an, die richtigen Kräfte zu den richtigen Stellen zu bringen, d.h. die Bewerbfähigkeiten mit den Stellenanforderungen zur Übereinstimmung zu bringen.

Dabei lesen sich Bewerbungen als die eine Seite des Marktes oft wie ein Sammelsurium beliebiger Fähigkeiten und Qualitäten. Stellenaussagen als die andere Seite des Marktes beschreiben oft wunschzettelartige Idealbilder. D.h. beide Seiten des Marktes begegnen sich zunächst mit reinen Aufzählungen von persönlichen Eigenschaften einerseits und eher stereotypen Anforderungen andererseits.

Je unübersichtlicher sich jeweils das Tableau der Bewerbereigenschaften und das der Anforderungsfaktoren gegenüberstehen, umso größer die Gefahr von Enttäuschungen oder Fehlbesetzungen. Aus dem Konzept der Wissensbilanz übertragbare Methoden und Instrumente vermögen hier eine durchaus für beide Seiten produktive Brücke zu schlagen.