



Foto: Geuenich

Liebe Leserinnen und Leser,

der Begriff „Humankapital“ ist in die Schlagzeilen geraten, seit ihn die Gesellschaft für Deutsche Sprache (GfdS) im Januar zum Unwort des Jahres erklärt hat. Der Begriff „degradiert nicht nur Arbeitskräfte, sondern Menschen überhaupt zu einer rein ökonomisch interessanten Größe“, heißt es in der Begründung der sechs Juroren. Das Gremium, darunter Schriftsteller und Sprachwissenschaftler, rügt alljährlich ein Wort, das „sachlich grob unangemessen“ ist und „möglicherweise die Menschenwürde verletzt“. Schon häufig traf es dabei den Nerv der Zeit. Seine jüngste Entscheidung ist dennoch fragwürdig.

Zugegeben: Der Begriff ist Ausdruck einer ökonomischen Betrachtungsweise. Doch er wertet den Menschen nicht ab, im Gegenteil. Denn er beschreibt eine simple Wahrheit, die für Handwerksbetriebe ebenso gilt wie für Hochschulen: Die Mitarbeiter sind das wichtigste Potenzial der Unternehmen, von ihnen hängt der Geschäftserfolg ab. Nicht umsonst konkurrieren Unternehmen, Städte und Regionen um die besten Köpfe. Und nicht umsonst müssen Firmen verstärkt in Nachwuchsplanung (S. 37), Personalentwicklung (S. 38) und Personalbindung (S. 46) investieren.

In vielen Unternehmen übersteigen die immateriellen Vermögenswerte, zu denen vor allem das Humankapital zählt, die materiellen bereits um ein Vielfaches. Auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Ratingagenturen haben das längst erkannt. Sie bewerten Firmen verstärkt nach ihrem Humankapital und nach der Art und Weise, wie die Unternehmen mit diesem Kapital umgehen (S. 15).

Der Faktor Mensch birgt die größten Chancen, aber auch die größten Risiken für die Organisationen. So können personelle Fehl-

editorial

besetzungen im Management ganze Firmen ins Schleudern bringen. Auch eine lückenhafte Nachwuchspolitik kann Unternehmen ins Aus manövrieren – eine Gefahr, die angesichts der demographischen Veränderungen deutlich zunimmt.

Wenn die Mitarbeiter zur wichtigsten Resource werden, ist es nur konsequent, die Qualität der Belegschaft genau im Blick zu haben. Personalverantwortliche werden künftig gefordert sein, das Humanvermögen ihrer Firma möglichst genau zu bewerten. Denn nur auf dieser Grundlage kann HR Personalstrategien und -entwicklungspläne

entwickeln, die wirklich greifen. Einige Methoden und Instrumente der Humankapitalmessung stellen wir in dieser Ausgabe vor. Sie erheben nicht den Anspruch, den Wert von Menschen abzubilden. Richtig eingesetzt, können sie jedoch dazu beitragen, dass Mitarbeiter nicht nur als Kostenfaktoren betrachtet werden und Unternehmen ihren Geschäftserfolg langfristig sichern.

Ihre
Bettina Geuenich / Chefredakteurin

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Rudas

Andreas Rudas

Vice President
Human Resources &
Public Relations
Magna Steyr

Können Sie den Wert des Humankapitals in Ihrem Konzern beziffern?

Nein, aber ich bewerte Menschen auch ungerne in Zahlen und Ziffern. Allerdings gehen wir bei Magna Steyr davon aus, dass unsere Mitarbeiter – ebenso wie unsere Investoren und Kunden – den Geschäftserfolg im hohen Maße mitbestimmen. Denn in einem Produktions- und Dienstleistungsunternehmen wie dem unseren hängt die Qualität der Arbeit und der Innovationen von Mitarbeitern und Management ab.

Zurzeit geht in der Automobilbranche die Angst vor Entlassungen um. Wie sieht Ihre Personalplanung für 2005 aus?

Wir sind natürlich auch Schwankungen unterworfen, denn unser Unternehmen hängt vom Wohl unserer Kunden ab. Andererseits versuchen wir das Risiko so klein wie möglich zu halten, indem wir unser Kundenengagement diversifizieren. Heuer werden wir eher

Mitarbeiter einstellen als Stellen abbauen. Der Gesamtkonzern wird voraussichtlich 1.000 neue Mitarbeiter einstellen, in Graz werden wir 2005 den historischen Höchststand von 9.300 Mitarbeitern erreichen.

Viele Unternehmen klagen über Facharbeitermangel. Wie schwierig ist es für Magna Steyr, qualifizierte Mitarbeiter zu finden?

Es ist zurzeit wirklich nicht einfach, gute Mitarbeiter zu finden. Allerdings bilden wir selbst sehr viele qualifizierte Facharbeiter aus. Allein in unserem Werk in Graz beschäftigen wir 150 Lehrlinge und ein Drittel dieser Jugendlichen schließt die Lehre mit „sehr gut“ oder „gut“ ab. Wir gewinnen immer mehr Frauen für die Automobilindustrie. So war die Siegerin des landesweiten Kfz-Lehrlingswettbewerbs ein Mädchen aus dem Werk Graz. Weiters bieten wir Weiterbildungen im Werk an. Unsere Produktionsmitarbeiter können zum Beispiel Facharbeiter- und Meisterprüfungen im Unternehmen ablegen. Außerdem möchte ich auf eine eigene Studienrichtung am Frank Stronach Institut im Rahmen der Technischen Universität Graz hinweisen. Auf diese Weise versuchen wir, bestqualifizierten Nachwuchs für die gesamte Automobilindustrie auszubilden.