

# HR-Entscheidungen werden von Maschinen getroffen?

” *People Analytics ist aus unserer Sicht kein Trend, der kommt und geht, sondern kommende (und bleibende) Realität.*

**Weller, 2017**

Um Entscheidungen datenbasiert zu treffen wird die Analyse von personenbezogenen Daten herangezogen: *People Analytics*.

Hinter diesen Anwendungsprogrammen steckt eine künstliche Intelligenz (KI). Dadurch können durch gezielte Fragestellungen bestimmte Zusammenhänge aufgedeckt werden. Bei der Verwendung dessen fehlt dennoch, vor allem in kleinen Unternehmen, die Kompetenz für die komplexen Technologien. Eine Zusammenarbeit mit IT-Spezialist/-innen ist hier also nicht zu ersetzen.

## Ziele von People Analytics

Das größte Ziel hinter dem Einsatz von KI ist die Optimierung von HR-Prozessen und die Minimierung von Kosten im Personalmanagement. Die HR-Prozesse können gezielt gesteuert und kontrolliert werden. Dabei liegt der Fokus auf dem Tracking relevanter Kennzahlen. Es werden die Fehlzeiten, Personalkosten aber auch das Feedback berücksichtigt.

Durch die Verwendung von KI können zukünftige Entwicklungen der Personalsituation im Unternehmen prognostiziert werden. Durch die gewonnene Erkenntnis, bei der Verwendung der KI, können vor allem Entscheidungen im Personalmanagement unterstützt werden.

## People Analytics gleichzeitig eine Herausforderung?

„People Analytics“: systematische Auswertung von Daten zur Mitarbeiterzufriedenheit und -leistung. Die Meinungen der Menschen spalten sich: großer Vorteil oder große Herausforderung? In manchen Unternehmen ist die Datenanalyse schon längst ein etabliertes Verfahren, um die internen Prozesse des Personalmanagements zu optimieren. Dennoch ist den Menschen nicht zu verdenken, dass bei KI nur an die negativen Aspekte gedacht wird. Die automatisierte Datenanalyse der Menschen wird oft als unangenehm oder unpersönlich empfunden. Durch gesellschaftliche Entwicklungen (z.B. Fachkräftemangel) ist People Analytics ein großer Vorteil potentielle Mitarbeiter/-innen zu finden und zu halten.



Durch die KI wird die persönliche Bindung der Mitarbeiter/-innen systematisch erfasst. Hierbei geht es um das Engagement, die Leistungsbereitschaft und die Identifikation mit dem Unternehmen und nicht um eine Überwachung der Mitarbeiter/-innen. Bei der Verwendung von Software sollte eine hohe Risikobereitschaft mitgebracht werden. Eine falsche Anwendung des Systems kann dazu führen, dass keine klaren Analysen getroffen werden. Es ist wichtig, sich mit der Analyse auseinander zu setzen. Dennoch kann eine KI-Software bei der richtigen Anwendung wichtige Informationen liefern, die nicht nur dem Unternehmen, sondern auch allen Mitarbeitenden weiterhelfen können.



---

## Quellen

**People Analytics - großer Vorteil oder Big Brother? (2017, 22. September). it daily. Abgerufen am 8. März 2022** - URL: <https://www.it-daily.net/it-management/big-data-analytics/16779-people-analytics-grosser-vorteil-oder-big-brother>

**Sturm, A. (2022, 2. März). Warum People Analytics? functionhr.de. Abgerufen am 8. März 2022** - URL: <https://www.functionhr.de/knowledgehub/warum-people-analytics/>



### Ihr Ansprechpartner:

**Michael Volosinovszki**  
**Teamleiter Vertrieb**

T +49(0) 341-25 66 98 21

F +49(0) 341-25 66 98 30

[michael.volosinovszki@schnellestelle.de](mailto:michael.volosinovszki@schnellestelle.de)