

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Teil I: Grundlagen	
1	HR-Analytics und Künstliche Intelligenz im Personalmanagement: Möglichkeiten und strategische Ausrichtung 13
1.1	Einführung 13
1.1.1	Was wird Ihnen dieses Buch nicht vermitteln? 15
1.1.2	Was können Sie durch dieses Buch lernen? 15
1.2	Was verstehen wir unter Human Resource-Analytics? 16
1.2.1	Definition von Human Resource-Analytics 16
1.2.2	HR-Analytics und Evidence-Based Management 18
1.2.3	Exkurs: E-HRM 18
1.2.4	Reifegradmodelle von HR-Analytics 20
1.2.5	Verschiedene Arten von HR-Analytics-Projekten 21
1.3	Die Begriffe Big Data, KI und automatisierte Entscheidungen 23
1.4	Wie funktioniert HR-Analytics? 25
1.5	Was bringt HR-Analytics? 27
2	Technische und organisationale Rahmenbedingungen 30
2.1	Technische Rahmenbedingungen 30
2.1.1	Technologisch generierte Daten: Datenbestandsanalyse 30
2.1.2	Datenintegration 34
2.1.3	Datenqualität 37
2.2	Organisationale Rahmenbedingungen 39
2.2.1	Organisationskultur 41
2.2.2	Gerechtigkeit in Organisationen 42
2.2.3	Vertrauen der Mitarbeiter:innen 43
2.2.4	Einfluss von Kultur, Gerechtigkeit und Vertrauen auf die Invasivität von HR-Analytics 45
3	Gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen 48
3.1	Eine Gedankenreise 48
3.2	Gesetzliche Rahmenbedingungen 50
3.3	Gesellschaftliche und ethische Rahmenbedingungen 58
4	Ein Leitfaden für die Durchführung von HR-Analytics-Projekten <i>Jonas Galemann</i> 62
5	Kompetenzen für HR-Analytics: Die Rolle von HR-Analyst:innen 68
5.1	Kompetenzen und Kompetenzmodelle 68

5.2	HR-Kompetenzmodelle	70
5.3	HR-Analyst:in	71
5.4	Interdisziplinäre Teamarbeit	76
5.5	HR-Analyst:in im interdisziplinären Teamarbeitskontext	78
5.6	Fazit	81

6	HR-Analytics und Stakeholder Management	82
6.1	Der Ansatz des Stakeholder Managements	82
6.2	Etablierung eines Stakeholder-Dialogs	84
6.2.1	Auswahl der Stakeholder	86
6.2.2	Stakeholder Alignment	88
6.2.3	Die Landkarte der Messgrößen	90
6.3	Die Rolle der internen Unternehmenskommunikation	92

Teil II: Anwendung

7	HR-Analytics in der Personalrekrutierung	99
7.1	Der Rekrutierungsprozess	100
7.1.1	Anforderungsanalyse	100
7.1.2	Personalmarketing/Employer Branding	101
7.1.3	Personalauswahl/Eignungsdiagnostik	101
7.1.4	Evaluation	102
7.2	Von analoger zu digitaler KI-basierter Rekrutierung	102
7.2.1	E-Recruiting	103
7.2.2	KI-Recruiting	103
7.3	Recruiting Analytics	104
7.4	Psychologische Betrachtung von digitalisierter und KI-basierter Rekrutierung ..	108
7.4.1	Urteilsverzerrungen	108
7.4.2	Erklärbarkeit und Kontrolle	111
7.4.3	Motivation der Recruiter:innen	113
7.4.4	Fairness von KI-Systemen	116
7.5	Abschließende Betrachtung	117

8	HR-Analytics in der Leistungsbeurteilung	120
8.1	Leistung sowie Sinn und Zweck der Leistungsbeurteilung	121
8.2	Elektronische Leistungsbeurteilung und ihre Varianten	127
8.3	Chancen von elektronischer Leistungsbeurteilung	134
8.4	Herausforderungen bei der Nutzung von elektronischer Leistungsbeurteilung ..	136
8.5	Performance Analytics	140
8.6	Abschließende Betrachtung	142

9	HR-Analytics im Kontext von Lernen und Entwicklung: Training, Personal- entwicklung, Kompetenzmanagement und Talent Management	146
9.1	Technologische Trends als Grundlage von Training, Learning und Development Analytics	151
9.2	Learning Analytics und Learning Experience Management	152
9.3	Actionable Analytics in der Personalentwicklung	158

9.4	HR-Analytics und Kompetenzmanagement	164
9.5	HR-Analytics und Talent Management	169
9.6	Abschließende Betrachtung	174
10	HR-Analytics im Kontext von Personalbindung und Personalplanung	175
10.1	Fluktuation und Bindung	176
10.2	Turnover Analytics	180
10.3	Turnover Analytics und Personalbindungsmaßnahmen	182
10.4	Die Rolle von arbeitsbezogenen Einstellungen für die Fluktuation	184
10.5	Strategische Personalplanung	190
10.6	Workforce Planning Analytics	192
10.7	Abschließende und integrierende Betrachtung	194
Anhang		
	Literatur	197
	Leitfaden zur Durchführung von HR-Analytics-Projekten (insbesondere in mittelständischen Unternehmen)	
	<i>Jonas Galemann</i>	215
	Hinweise zu den Online-Materialien	218