

Künstliche Intelligenz und Technologie werden Personalmanagement dramatisch verändern

Die Einstellung von passenden Mitarbeitern für das neue Zeitalter zählt für die Mehrheit der HR-Führungskräfte (61%) zu den zentralen Herausforderungen ihrer Arbeit. Darüber hinaus befürchten 60 Prozent, nicht mit dem Fortschritt mithalten zu können. Dies sind zwei der wichtigsten Ergebnisse einer weltweiten Studie zu den aktuellen HR-Trends, die von der Personalberatung Boyden global executive search durchgeführt wurde.

NEW YORK und FRANKFURT, 12.06.2019 – Die zunehmende Verbreitung von künstlicher Intelligenz (KI) und neuen Technologien werden in Zukunft die HR-Funktion verändern. Darüber sind sich 94 Prozent der befragten Chief Human Resources Officers (CHRO) und HR-Führungskräfte einig. 40 Prozent erwarten drastische Veränderungen im Personalmanagement, bei dem der Einsatz neuer Technologien eine immer größere Rolle spielt. Das sind die zentralen Erkenntnisse der Boyden Senior Executive Studie: Der CHRO und das Unternehmen der Zukunft.

Die Untersuchung konzentriert sich unter anderem auf die globalen Veränderungen und Chancen im Zusammenhang mit neuen Technologien und künstlicher Intelligenz. Dabei werden besonders die Auswirkungen von Technologie auf Personalstrategien, das Agieren von Vorstand und Management, die globale Mitarbeiterausrichtung sowie Einstellungsprozesse und Schulungen betrachtet.

"Paradoxerweise wird KI sowohl überschätzt als auch unterschätzt. Auf den ersten Blick ist KI für viele nur ein Werkzeug für schnelleres Lernen und operative Tätigkeiten", sagt Dr. Robert Winterhalter, Global Leader für den Bereich Human Resources und Managing Partner von Boyden Deutschland. "Gute Personalverantwortliche und andere HR-Führungskräfte werden KI vor allem für effizienteres Arbeiten und zur gezielteren Beschleunigung von Transformationsprojekten nutzen, aber auch um Vertrauen und Respekt bei den übrigen, operativen Managementfunktionen zu sichern."

Viele Unternehmen haben unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie gut ihre Organisation beim Thema KI aufgestellt ist. Auch, wie diese Kompetenz in das Unternehmen geholt werden soll, wird unterschiedlich bewertet. „Die meisten CHROs und Führungskräfte verlassen sich auf ihre bestehenden Teams und sind nicht auf KI vorbereitet. Lediglich ein geringer Anteil sucht aktiv nach Mitarbeitern mit Technologie- und KI-Kompetenzen“, fügt Karen Wefelmeyer, CHRO von d&b audioteknik hinzu, nachdem sie die Umfrageergebnisse analysiert hat.

Die wichtigsten Erkenntnisse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von KI und Technologie:

Ausblick und Veränderungsprozesse

- Fast die Hälfte (48%) erwartet, dass KI und Technologie das Performance Management vereinfachen und Einstellungen allein auf Basis von vorhandenen Kompetenzen erhöhen werden (47%). 42 Prozent der befragten HR-Verantwortlichen sind der Meinung, dass neue Technologien den Einstellungsprozess beschleunigen werden. Weitere 41 Prozent

glauben, dass mithilfe von Technologie das Onboarding neuer Mitarbeiter verbessert werden kann.

- 67 Prozent der Befragten aus den Branchen Industrie und Energie sind sich sicher, dass KI, zumindest nach den ersten Vorstellungsgesprächen, klassische Personalvermittler ersetzen kann.

"KI ist nur ein Werkzeug, keine Lösung", sagt Jörg Kasten, Chairman der Boyden World Corporation und Managing Partner von Boyden Deutschland. "Personalmanagement erfordert viel persönliches Gespür. Als Führungskraft muss man in der Lage sein, effektiv mit Menschen zu kommunizieren und sie zu inspirieren. Eine KI kann dies auf absehbare Zeit nicht leisten"

Bereitschaft für KI – 84 Prozent der Deutschen Manager glauben daran

Immerhin glauben drei Viertel der Personalverantwortlichen, dass sie bereit sind für den Einsatz von KI- und Technologielösungen in ihrem Unternehmen. Diese Zuversicht ist jedoch regional sehr unterschiedlich ausgeprägt.

- In Kanada glauben nur 60 Prozent der HR-Verantwortlichen daran, dass sie beim Thema KI gut aufgestellt sind und ein Team haben, das über die nötigen KI-Fähigkeiten verfügt. In Großbritannien sind 66 Prozent der Führungskräfte nach eigenen Angaben gut auf KI vorbereitet. Im Gegensatz dazu glauben 96 Prozent der Führungskräfte in Mexiko, dass sie bereit dazu sind, KI einzusetzen, gefolgt von Brasilien (88%) und Deutschland (84%). Im Mittelfeld rangieren die USA mit 75 Prozent und Australien mit 70 Prozent.

Um die KI-Skills ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, fördert rund ein Drittel der Unternehmen (36%) kontinuierliches Lernen rund um KI für ihre Mitarbeiter. 27 Prozent stellen gezielt Mitarbeiter mit Technologie- und KI-Fachwissen ein und nur jedes fünfte Unternehmen (20%) konzentriert sich auf die Einstellung von Führungskräften mit konkreten Fachkenntnissen zu künstlicher Intelligenz.

"Die besten Führungskräfte haben ein sehr gutes Gespür dafür, wie man mit Daten umgehen und sie richtig einsetzen kann", sagt Jeff Hodge, Managing Partner bei Boyden in den USA. "Ein tiefes Verständnis für Data-Analytics wird künftig immer wichtiger und zu einer obligatorischen Fähigkeit eines jeden CHRO", so Hodge weiter.

"Mit der Digitalisierung geht oft eine Diskussion über den Abbau von Hierarchien einher", ergänzt Dr. Michael Pütz, Senior Vice President Human Resources der Harting Group. "Aus meiner Erfahrung wird es jedoch immer wichtiger, dass die HR-Funktion auf der obersten Führungsebene angesiedelt ist. Nur so können wichtige Initiativen auch tatsächlich umgesetzt werden. Die spannende Frage lautet, wie sich die Entwicklung der Digitalisierung und der damit verbundene Abbau von Hierarchien auf die Effektivität der HR-Führung auswirken wird", so Pütz abschließend.

Herausforderungen, Chancen & Rekrutierung

"KI verändert die Dynamik am Arbeitsplatz, sowohl in Bezug auf die Prozessautomatisierung und das Engineering, als auch auf die Art und Weise, wie Daten genutzt und Werte geschaffen werden können", erklärt Marco Ryan, Executive VP und Chief Digital Officer, Wärtsilä. "KI hat jedoch viele verschiedene Anwendungsfelder, deshalb müssen auch künftig Menschen Teil der

Lösung und in KI-Prozesse involviert sein. Die Nachfrage nach solchen KI-Experten ist daher groß."

"KI als unterstützendes Werkzeug zur Verarbeitung und Auswahl von Bewerbern wird zweifellos die Art und Weise, wie wir in Zukunft Mitarbeiter einstellen, verändern", sagt Francesca d'Arcangeli, Global Leader, Industrial Practice und Managing Partner, Boyden United Kingdom.

Für die Erhebung wurden weltweit 310 CHROs, Führungskräfte und andere HR-Entscheider über alle Branchen hinweg befragt. Die Teilnehmer kamen aus den USA, Deutschland, Großbritannien, Kanada, Mexiko, Brasilien und Australien.

Über Boyden

Boyden global executive search ist eine der führenden Personalberatungen mit mehr als 65 Büros in über 40 Ländern und wurde 1946 vom Pionier der Direktansprache, Sydney Boyden, in New York gegründet. Seit 1983 ist Boyden auch in Deutschland aktiv, mit Büros in Frankfurt am Main/Bad Homburg, Düsseldorf, München, Stuttgart und Hamburg. Neben Executive Search- und Leadership Consulting-Lösungen bietet Boyden auch die Suche nach Interimslösungen an. Boyden Interim Management vermittelt Top-Manager für einen begrenzten Zeitraum, damit Unternehmen unternehmerischen Sondersituationen schnell und kompetent begegnen und Transformationsprojekte effizient umsetzen können. Weitere Informationen unter: www.boyden.de und www.boydeninterim.de.

Pressekontakt:

WBCO GmbH, Jan Böhler, Tel.: +49 (0) 69 – 133 88 041, Email: j.boehler@wbco.de

###