

Karlheinz Schwuchow / Joachim Gutmann (Hrsg.)

HR-Trends 2020

Agilität, Arbeit 4.0, Analytics, Prozesse



HAUFE.

Künstliche Intelligenz: Probieren, lernen, machen



Udo Fichtner, Head of Group Human Resources, Plansee Group, Reutte/Tirol, Österreich



Steffen Fischer, Managing Director Human Resources, ifm electronic GmbH, Essen



Anja Michael, Vice President Global Human Resources, Avira Operations GmbH & Co. KG, Tettngang



Prof. Dr. Anne-Katrin Neyer, Professorin für Personalwirtschaft und Business Governance, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Vieles deutet darauf hin, dass Personalmanager die Bedeutung Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt und auch für ihre eigene Rolle weiterhin unterschätzen. Schon digitale Kompetenz ist Mangelware im Personalmanagement, von KI-Kompetenz ganz zu schweigen. Das hier vorgestellte KI-HR Lab zeigt beispielhaft, wie kurz der Weg zum vollautomatisierten Recruiting ist und dass Personalmanager sich von technologischen Entwicklungen nicht überrollen lassen dürfen.

Künstliche Intelligenz (KI) als eine der prägendsten Universaltechnologien unserer Zeit erfordert für Human Resources (HR) eine vertiefte Auseinandersetzung. Personalmanager brauchen eine verlässliche und faktenbasierte Informationsgrundlage, um die richtigen Entscheidungen zum Umgang mit KI treffen zu können. Es gilt, den Nut-

Lessons Learned

- Die Entwicklung von KI-gestützten Lösungen für das Personalmanagement geht rasant voran.
- Technische Machbarkeit steht heute oft noch im Widerspruch zu Ethik, Moral, Recht und personalpolitischer Sinnhaftigkeit.
- Personalmanager, die sich heute mit KI beziehungsweise modernen digitalen Automatismen auseinandersetzen, werden morgen mehr denn je gebraucht.
- Das KI-HR Lab verbindet Wissenschaft und Praxis, um KI im Personalmanagement zu verstehen und aktiv zu gestalten.
- Das Beispiel Recruiting zeigt, wie sich Personalarbeit durch den Einsatz von KI – von Chatbots bis Sprachanalysen – in Zukunft verändern wird.