

Titel HR Analytics – Implikationen für die Praxis

Untertitel Explorative Untersuchung zur Erarbeitung von HR Analytics Anwendungsfällen basierend auf deren praktischer Relevanz

Zusammenfassung der Masterarbeit (Praxisprojekt und schriftliche Master-Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM in Laufbahn- und Personalpsychologie zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Freiburg.

Problemstellung Das Interesse an HR Analytics nimmt stark zu, doch für die meisten HR-Profis ist HR Analytics eine Blackbox. Außerdem ist unklar, welche HR-Tätigkeitsfelder für die Anwendung von HR Analytics geeignet sind. Weltweit umsatzstarke Anbieter von HR Software ergänzen kontinuierlich ihre Software mit HR Analytics, aber den Markt für firmenspezifische Fragestellungen und Bedürfnisse werden diese Anbieter nicht restlos abdecken können. Hier setzt die vorliegende Masterarbeit an. Die Fähigkeiten eines Start-ups und eines etablierten Unternehmens werden vereint, um neue HR Analytics Anwendungsfälle generieren zu können.

Fragestellungen Welche HR Analytics Anwendungsfälle können basierend auf deren praktischer Relevanz zukünftig mit guten Erfolgsaussichten angeboten werden? Welche HR-Tätigkeitsfelder eignen sich besonders gut für HR Analytics? Welche Funktionen im Personalwesen sind besonders wichtige Stakeholder, um das Thema HR Analytics bzw. konkrete Anwendungsfälle anbieten zu können?

Resultate Bei HR Analytics Anwendungsfällen ist es wichtig, die Aufgabenvielfalt der HR-Profis nicht zu mindern bzw. sie in die Entwicklungsprozesse zu integrieren. Die Anwendungsfälle sollten Entscheidungsgrundlagen, Priorisierungshilfen, Ressourcenentlastung oder Massnahmenempfehlungen beinhalten und den HR-Profis als Kommunikationsinstrument gegenüber Mitarbeitenden und Geschäftsleitung behilflich sein. Vielversprechende HR-Tätigkeitsfelder werden in der Führungs-, Kompetenz- und Kulturentwicklung erkannt. Besonders bei Mitarbeitendenbefragungen können Machine Learning Algorithmen effektivere Massnahmen für die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit vorhersagen.

Methodik Für die Untersuchung wurden zwölf problemzentrierte Interviews mit HR-Experten aus den HR-Tätigkeitsfeldern Personal- und Organisationsentwicklung, Personalthonorierung, Personalplanung und -controlling sowie HR-Leitung durchgeführt. Mittels inhaltlich strukturierender Analyse (vgl. Kuckartz, 2014) wurden die Interviews ausgewertet und anschliessend mittels Focus-Group (vgl. Flick, 2012) konkretisiert.

theoretischer Hintergrund Zwei Segmente des Business Model Canvas (vgl. Osterwalder et al., 2010), Customer Profile und Value Map sowie Modelle für die Umsetzung von HR Analytics Anwendungsfällen dienten als Grundlage für die vorliegende Masterarbeit. Ein HR-Tätigkeitsfelder-Modell und die Erläuterung der darin für die Fragestellung relevanten HR-Tätigkeitsfelder komplettierten die Grundlagen.

Verfasser Jonas Probst
M.Sc. in Angewandter Psychologie
Seftigenstrasse 53
3007 Bern
jonas.probst@bluewin.ch

Der Verfasser steht für Auskünfte, Anfragen und Bemerkungen zum Inhalt der vorliegenden Publikation zur Verfügung. Die Masterarbeit kann beim Verfasser gegen eine Unkostenpauschale von Fr. 20.– für Porto und Verpackung ausgeliehen werden.

Copyright © CCHRM – Kopieren mit Quellenangabe gestattet