

## "People Analytics"

In einer von obsessiver Zahlenfixierung geprägten Managementwelt erscheinen datenbasierte Anwendungen im Bereich People Analytics (als Teil des sogenannten „Human Capital Managements“) zunächst als ein weiterer Schritt für das HRM auf dem Weg zu einem „Wertschöpfungspartner“ auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung (vgl. Goodell King 2016, Reindl 2016 und Cachelin 2013). People Analytics stehen als Oberbegriff für technologiebasierte Anwendungen, die ein automatisiertes, algorithmenbasiertes Screenen, Analysieren und Aufbereiten aller verfügbarer personenbezogener Daten (das sind zum einen Beurteilungen durch Dritte: Leistungsbeurteilungen, Kompetenzniveaus, Zeugnisse, Reports, zum anderen aber das faktische Arbeitsverhalten: emailverkehr, Größe und Dichte des sozialen Netzwerks innerhalb und außerhalb des Unternehmens, alle Arten von Verhaltensspuren ...) erlauben mit dem Ziel, die Qualität, Transparenz und Effizienz von führungs-, und personalmanagementbezogenen Prozessen und Praktiken und damit letztlich die Mitarbeiter- und Unternehmensperformance zu verbessern (vgl. Christ & Ebert 2016, Reindl 2016, Cachelin 2013). People Analytics treten dabei an mit dem Versprechen einer von menschlicher Wahrnehmung ungetrübten, da auf Daten und „Fakten“ (und somit quasi-wissenschaftlicher Evidenz) beruhenden Objektivität von Managemententscheidungen und einer bis dahin ungeahnten Optimierung in der Ausschöpfung menschlicher Leistungspotenziale im Unternehmen. Sie operieren damit zum einen als eine avancierte Form der „Kalkulation des Sozialen“ (Vormbusch 2012a), zum anderen bieten sie Möglichkeiten, denen gegenüber etablierte Formen des Managements von Humanressourcen i Unternehmen (Kels 2009; Kels/Vormbusch 2005a) alt aussehen.

Der Vortrag will die Voraussetzungen, Wirkungen und Praktiken der Digitalisierung von Arbeit und Organisation anhand der datengestützten Analyse der Kompetenzen und des faktischen Arbeitsverhaltens im Human Resource Management diskutieren.