

Benedikt Hüsich

Wie People Analytics Personalentscheidungen optimiert

Digitalisierung als Chance für das
Personalmanagement

SOCIAL*Plus*

Benedikt Hüsich

**Wie People Analytics
Personalentscheidungen
optimiert**

**Digitalisierung als Chance für das
Personalmanagement**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum:

Copyright © Social Plus 2020

Ein Imprint der GRIN Publishing GmbH, München

Druck und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt, Germany

Covergestaltung: GRIN Publishing GmbH

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VI
Abstract	1
1 Einleitung	2
2 Persönlichkeit	4
2.1 Die Entwicklung der Persönlichkeit	5
2.2 Das Fünf-Faktoren-Modell	8
3 Lernmotivation	13
3.1 Lernen	14
3.2 Motivation	19
4 People Analytics	26
4.1 Eine Definition.....	27
4.2 Die Relevanz von People Analytics	27
4.3 Die Theorie der Entscheidung.....	29
4.4 Die Funktionsweise von People Analytics.....	31
5 Der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften und der Lernmotivation	37
5.1 Zusammenhangshypothesen	37
5.2 Forschungsmethodik.....	41
6 Die empirischen Forschungsergebnisse	49
6.1 Die Ergebnisse deskriptiver Statistik.....	49
6.2 Die Ergebnisse der prüfenden Statistik.....	52

7 Die Interpretation der empirischen Forschungsergebnisse.....	54
7.1 Die Interpretation der Ergebnisse deskriptiver Statistik.....	54
7.2 Die Prüfung der Zusammenhangshypothesen.....	55
8 Die Konsequenzen für People Analytics.....	57
8.1 Die Potenziale von People Analytics.....	57
8.2 Die Schwierigkeiten von People Analytics.....	62
9 Eine kritische Reflexion	64
9.1 Kritik an der praktischen Anwendung von People Analytics	64
9.2 Kritik an der Forschungsmethode.....	66
10 Fazit	68
Literaturverzeichnis.....	70
Anhang.....	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die drei Faktoren menschlicher Entwicklung.....	15
Abbildung 2: Der Prozess der datenbasierten Entscheidungsfindung.....	31
Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der Messwerte der Persönlichkeitsdimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“	50
Abbildung 4: Häufigkeitsverteilung der Messwerte der Persönlichkeitsdimension „Extraversion“	51
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilung der Messwerte der Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“.....	51
Abbildung 6: Häufigkeitsverteilung der Messwerte der Leistungsmotivation.....	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Reliabilitätswerte der Teile und Summe des Befragungsinstruments des Cronbachs-Alpha (α) mit Angabe der Itemanzahl (n).	46
Tabelle 2 Befragungsabbrüche des Online-Fragebogens.	49
Tabelle 3 Deskriptive Kennwerte aus der Persönlichkeitsdimension „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“	49
Tabelle 4 Deskriptive Kennwerte aus der Persönlichkeitsdimension „Extraversion“.....	50
Tabelle 5 Deskriptive Kennwerte aus der Persönlichkeitsdimension „Verträglichkeit“..	51
Tabelle 6 Deskriptive Kennwerte aus der Leistungsmotivation.....	52
Tabelle 7 Pearson-Korrelationskoeffizienten und Signifikanzwerte der einzelnen Persönlichkeits-eigenschaften sowie deren Summe: Persönlichkeit und der Leistungsmotivation.....	53

Abstract

Was ist die Grundlage für die Profitabilität einer wirtschaftlichen Organisation? Das Treffen der richtigen Entscheidungen auf die grundlegenden Geschäftsfragen zur Bewältigung bestehender und zukünftiger Herausforderungen. Die Zäsur, die der Mensch im Zeitalter der Digitalisierung durch globalisierte Arbeitsmärkte, steigende Mitarbeiterfluktuation und der Eintritt der Millennials erfährt, verändern alles. Die Anforderungen an den Mitarbeiter ändern sich schneller, weshalb dessen Entwicklung im Sinne der Vorbereitung auf die Bewältigung neuer Herausforderungen, als sicherster Indikator für langfristige Wirtschaftlichkeit im Kontext des Invests in die Humanressource darstellt. Aber wie kann die personalbezogenen Entscheidungsqualität optimiert werden? Wie können Informationen in der digitalen Ära dazu benutzt die Entscheidungsqualität zu sichern? Was macht die Persönlichkeit eines Mitarbeiters aus und wie kann dessen Entwicklung in Anbetracht schnellwechselnder Anforderungsprofile durch digitale Veränderung der Arbeitswelt optimiert werden? Welchen Stellenwert besitzt die organisationale Erkenntnis über Lernmotivation für die Mitarbeiterentwicklung und welche Konsequenzen ergeben sich aus dem Zusammenhang der Persönlichkeit und Lernmotivation für die Entscheidungsfindung? Diese Arbeit soll der Beantwortung dieser Fragen dienen und behauptet ihren wirtschaftspsychologischen Anspruch einerseits durch die theoretische Herleitung der Persönlichkeit, Lernmotivation und der methodischen Grundlage von People Analytics in der Entscheidungstheorie und andererseits durch die empirische Erforschung des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Lernmotivation. Auf der Suche nach geeigneten Prädiktoren für die Vorhersage der Lernmotivation, trägt diese Arbeit der Forschung eines Zusammenhangs zwischen den Persönlichkeitseigenschaften „Ehrlichkeit-Bescheidenheit“, „Extraversion“ und „Verträglichkeit“ und der Lernmotivation, bei. Die Arbeit bedient sich der empirischen Forschungsergebnisse der positiven Zusammenhänge und dessen Interpretation zum Ziel der Ableitung von Konsequenzen für People Analytics und schließt nach kritischer Reflexion des Forschungsprozesses mit einem Ausblick in die zukünftige Forschung.

1 Einleitung

Im Zeitalter der Digitalisierung angelangt, stehen wirtschaftliche Organisationen vor den Herausforderungen im informationellen Chaos stets die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dem technologischen Fortschritt entsprungen, erlangen immer mehr informationsverarbeitende Systeme Eingang in Organisationen und finden Verwendung durch deren Akteure. Globalisierte Arbeitsmärkte, steigende Mitarbeiterfluktuation und der Eintritt der Millennials, fordern das Personalmanagement heraus, optimale Entscheidungen zu treffen, um die Entwicklung der Mitarbeiter, in Anbetracht der innerorganisationaler Anforderungsprofile, zu gewährleisten. Die digitale Veränderung der Arbeitswelt zwingt das Humankapitalmanagement zur Adaption. Angetrieben durch die äußeren Veränderungen, steigen auch die Anforderungen an die Mitarbeiter, weshalb deren Lernmotivation, im Sinne der Bewältigung neuer Herausforderungen, als sicherster Indikator für die Profitabilität des Invests in die Humanressource gilt. Die neuen Möglichkeiten der datenbasierten Informationsverarbeitung veranlassen das konventionelle Personalmanagement zur Transformation von einer exekutiven Einheit zu einem strategischen Geschäftspartner mit Verantwortung für strukturelle Veränderungen in der Organisation. Der Gewinn von Erkenntnissen aus der Analyse des digitalen Nutzungsverhaltens von Mitarbeitern, bedeutet ein Voranschreiten in der Individualisierung von Entwicklungsmaßnahmen, im Sinne der Gewährleistung der bestmöglichen Entwicklung. Die Verhaltensanalyse verstärkt die Einsicht in den Mitarbeiter und behauptet, dessen Interessen, Bedürfnisse und Motive offenlegen zu können. Auf Grundlage der computerbasierten Datenverarbeitung, generiert die neue Methode People Analytics, aus den Ergebnissen personenbezogener Datenanalyse, praxisorientierte Handlungsempfehlungen, die der Lösung wichtiger Geschäftsfragen dienen. Im Kontext des strukturellen und strategischen Personalmanagements, behauptet People Analytics mithilfe von datenbasierten Entscheidungsmodellen die Qualität personalbezogener Entscheidungen optimieren zu können. Währenddessen beginnt die Suche nach geeigneten Prädiktoren für die Lernmotivation. In Folge dessen wird untersucht, in welcher Beziehung die Persönlichkeit und die Lernmotivation zueinanderstehen und welche Konsequenzen für die datenbasierte Entscheidungsmethode aus der empirischen Prüfung dieses Zusammenhangs hervorgehen. Die Zusammenhänge zwischen der Persönlichkeit und der Lernmotivation sind grundlegend, um in Anbetracht der individuellen Persönlichkeit und Lernmotivation eines Mitarbeiters, optimale Entwicklungsmöglichkeiten, seitens der Organisation, anbieten zu können. Im Prozess der