



KI, Digital, Scrum & Co. – Wo entsteht eigentlich echter Mehrwert?

Transformation, Change, Digital, Artificial Intelligence – Gibt es im HR eigentlich noch andere Themen? Was gestern noch unabdingbar schien, wird heute auf dem Weg ins Morgen über Bord geworfen. Schlagwörter wie Design Thinking, New Work, Agilität, Virtual Collaboration und KI bestimmen unseren beruflichen Alltag. Kein Zweifel: Wir stehen am Anfang des sechsten Kondratieff-Zyklus – zumindest das ein Modell, das beinahe 100 Jahre überdauert hat. Aber wie neu müssen wir HR denn nun denken?

In diesem Beitrag möchte ich Ihnen an einem konkreten Anwendungsfall zeigen, was künstliche Intelligenz tatsächlich leisten muss, um einen echten Mehrwert für die HR-Arbeit zu schaffen.

Vielleicht kommt Ihnen die folgende Situation bekannt vor?

Ihr Unternehmen beabsichtigt die Entwicklung einer technisch hoch anspruchsvollen Innovation. Sie benötigen dafür vielfältigste Kompetenzen: Software Entwickler, Business-/Datenanalyst, UX Designer, Java Programmierer, Big Data Analysten, Projekt Manager, System- und Netzwerk Analysten, usw. Gearbeitet werden soll in agilen Projektteams, also brauchen Sie erfahrene Scrum Master, Product Owner, Developer aber auch Führungskräfte. Dazu sollen zunächst alle erfolgskritischen Kompetenzen von Ihren verschiedenen Standorten gebündelt werden und sukzessive die fehlenden Kompetenzen rekrutiert werden. Es soll ein innovationsfreundliches Umfeld mit Start-up-Charakter an einem kreativen Standort geschaffen werden, um Entwicklung abseits etablierter Pfade zu ermöglichen.



Berlin? Naheliegend, immerhin ist hier das Mekka der deutschen Startup Szene. Oder vielleicht doch besser München? Vielleicht ist aber auch ein ganz anderer Standort letztlich optimal. Werden wir sehen.



Denn die wirklich drängenden Fragen an Sie als strategisch denkende und handelnde HR-Verantwortliche lauten doch:

Welche Kompetenzen brauchen wir wirklich, um unsere Innovation zum Erfolg zu führen? Und welche dieser Kompetenzen finden wir wie gebündelt in echten Menschen – Wunschprofile formulieren kann jeder!

Welche der erfolgskritischen Kompetenzen haben wir bereits an Bord? Welche können wir mit welchem Aufwand in welchem Zeitraum selbst entwickeln?

Welche erfolgskritischen Kompetenzen finden wir -realistischerweise- extern? Und wo? Mit wem stehen wir dabei im Wettbewerb?

Was ist der richtige Standort, wenn wir die Antworten auf die ersten drei Fragen dabei berücksichtigen?

Wäre es nicht von Vorteil, wenn Sie diesen Auftrag an HR und seine Implikationen mit einem kompetenten Partner diskutieren könnten, der einerseits Ihre Bedürfnisse als Personaler versteht und andererseits die umfangreiche und komplexe Analyse großer Datenmengen aus diversen Datenquellen einem integrierten KI-Tool anvertraut, das durch seinen Einsatz einen klaren Mehrwert für Sie schafft?



Einem KI-Tool, das die Studien- und Ausbildungslandschaft von ganz Deutschland kennt, und daraus konkrete Kompetenzprofile für Ihre Aufgabenstellung ableitet, die auch tatsächlich ausgebildet werden. Darüber hinaus gibt dieses Tool Auskunft über aktuelle und zu erwartende Studierenden- und Absolventenzahlen deren regionale Verteilung sowie die Verfügbarkeit von Ausbildungsgängen. Damit schaffen Sie zugleich die Voraussetzungen, vorausschauend die Akquise an den richtigen Hochschulen Ihre Arbeitgebermarke aufzubauen, um zielgerichtet junge Absolventen auf Ihre innovativen Planungen aufmerksam zu machen. Gleichzeitig ist der Weg bereitet, Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten anzubieten und ein eigenes Talentnetzwerk aufzubauen.

Einem KI-Tool, das nach Ihren Vorgaben den digitalen Stellenmarkt in ganz Deutschland durchforstet und Ihnen damit einen Abgleich von Kompetenzprofilen mit Angebots- und Wettbewerbsstrukturen bietet, ohne manuellen Aufwand.

Einem KI-Tool, das systematisch alle relevanten Businessplattformen durchforstet, um Ihre Bedarfsprofile mit den öffentlich zugänglichen Daten von adäquat ausgebildeten Menschen abzugleichen. So können Sie „Active Sourcing“ zielgerichtet betreiben.



Einem KI-Tool, das mit einer Kompetenzinventur die für Ihr Vorhaben relevanten Kompetenzen identifiziert, über die Sie intern bereits verfügen. Und das dabei nicht nur die strukturierten Daten ihrer Personaldaten- und Weiterbildungsdatenbanken durcharbeitet, sondern auch „unstrukturierte Datenquellen“, wie digital verfügbare Unterlagen, auf Volltextbasis auswertet – ohne zusätzlichen Erfassungsaufwand.

Einem KI-Tool, das Ihnen auf Basis dieser Ergebnisse konkrete Entwicklungsansätze aufzeigen kann, um strategisch relevante Kompetenzen intern aufzubauen.

Mit einem solchen Tool und dem richtigen Partner finden Sie schnell und zuverlässig belastbare Antworten auf die genannten Fragen. Entscheidungen werden Ihnen damit nicht abgenommen. Aber Sie entscheiden souverän und fundiert bei deutlich verbesserter Informationslage.

Wenn Sie an der Diskussion mit einem solchen Partner interessiert sind, dann sprechen Sie mich an!

Autor:

Josef Schelchshorn ist Partner von KHRC. Sie erreichen ihn unter josef.schelchshorn@khrc.de

