



University of St.Gallen

Institute for Work and Employment Research

# Beyond the Data: Entscheidungen im Kontext von HR-Analytics

M.Sc. Alice Rickert

Leitung Forschungsprojekt: *«Two and a half Men –*

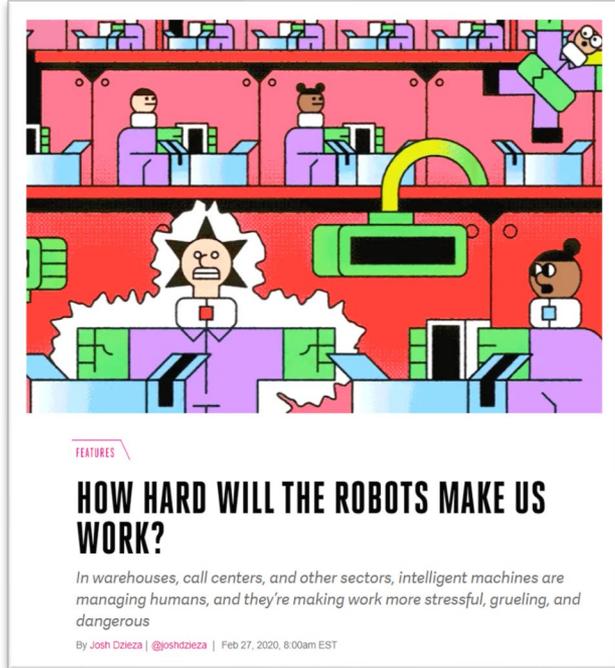
*Die Auswirkungen von HR-Analytics auf verantwortungsvolle Führung»*

Universität St. Gallen | 28.06.2023



From insight to impact.

# Intelligente HR-Technologien auf dem Vormarsch



## As AI booms, tech firms are laying off their ethicists

Twitch, Microsoft and Twitter are among firms that have laid off workers who studied the negative sides of AI

By Gerrit De Vriick and Will Oremus  
Updated March 30, 2023 at 4:43 p.m. EDT | Published March 30, 2023 at 6:00 a.m. EDT

## Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women

By Jeffrey Dastin

8 MIN READ



# HR-Analytics schaffen neue Herausforderungen für Führung!

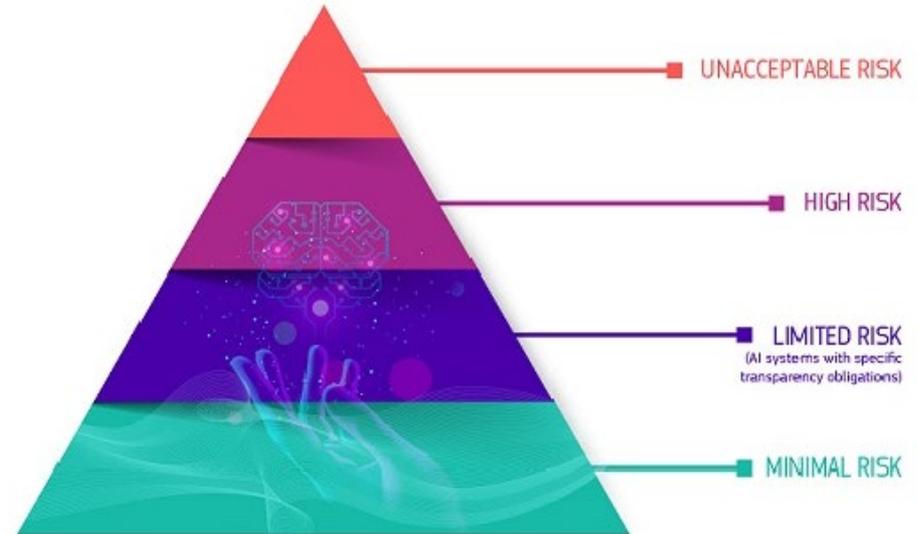
## When Algorithms Make Managers Worse

by Mike Walsh

May 08, 2019



<https://hbr.org/2019/05/when-algorithms-make-managers-worse>





*Wie beeinflussen HR-Analytics unsere  
Entscheidungen, unser  
**Verantwortungsbewusstsein** und  
unsere **moralischen Handlungen als  
Führungskräfte?***



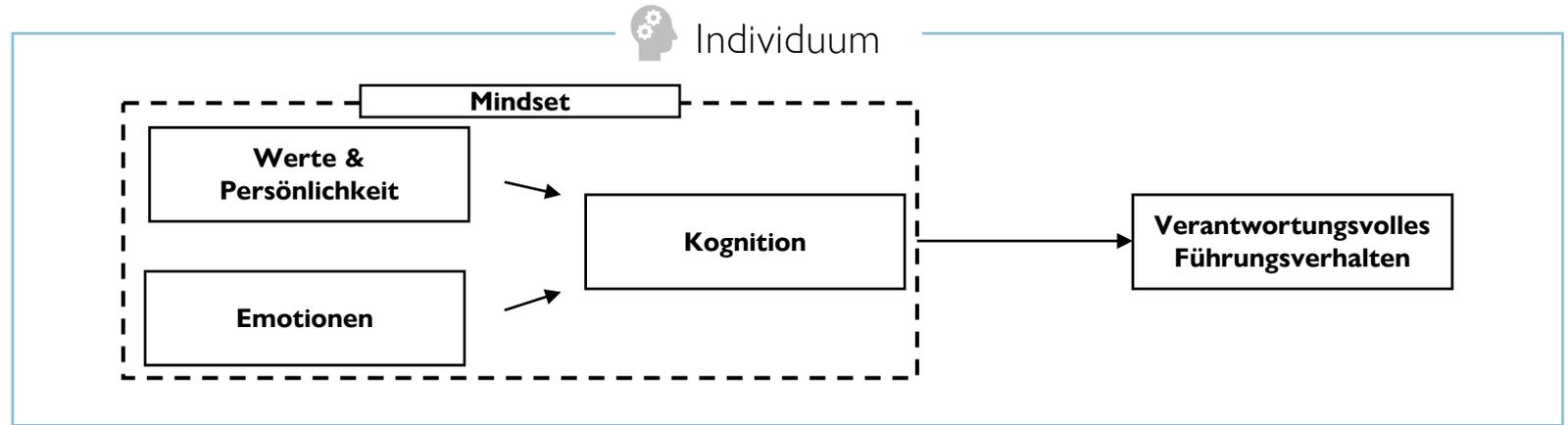
# Verantwortungsvolle Führung ist....

... die Fähigkeit die **moralischen Ansprüche** von betroffenen Menschen, dem Unternehmen und der Gesellschaft **zu erkennen** und in der Entscheidungsfindung (mit KI) angemessen zu berücksichtigen und **auszubalancieren**.

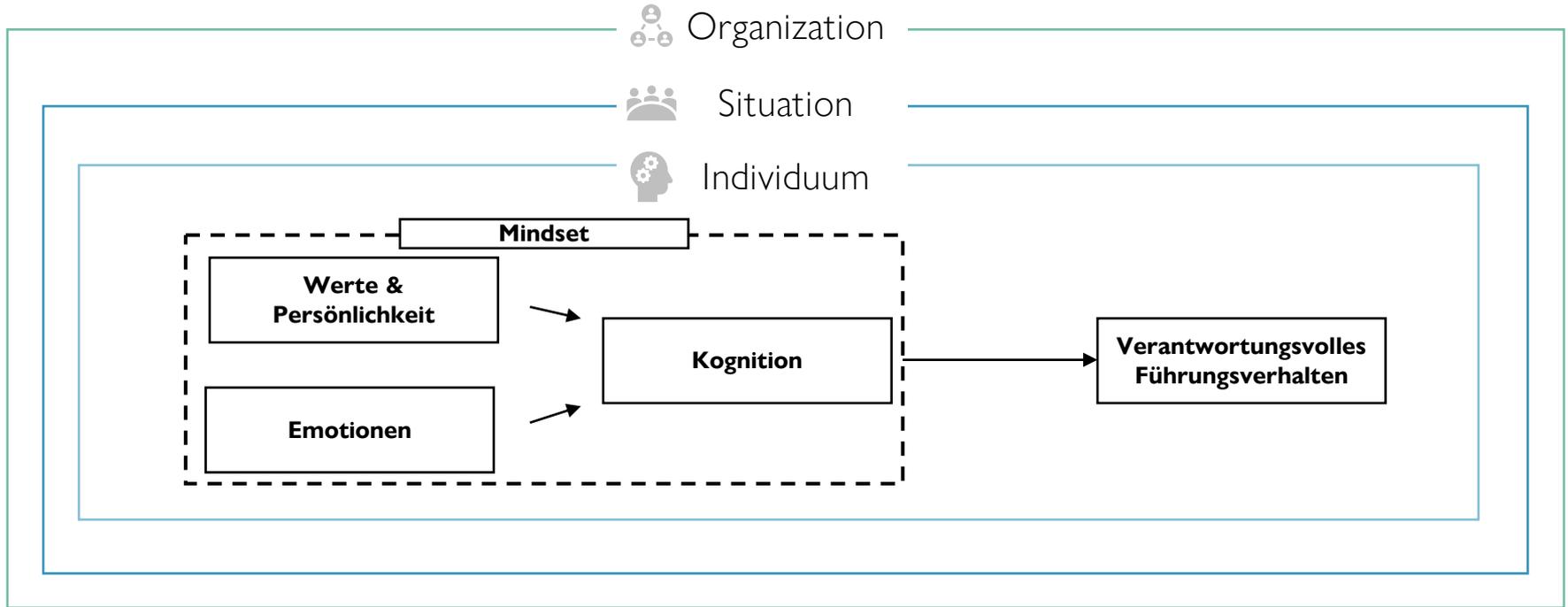
(Waldman et al. 2020).



# 2-Komponenten Modell der verantwortungsvollen Führung



# Verantwortungsvolle Führung entsteht nicht im Vakuum!

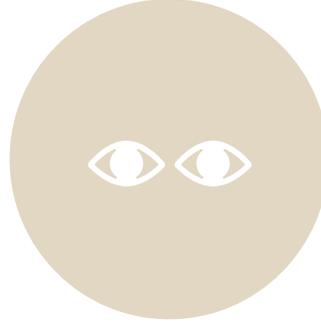


# Intelligente HR-Technologien verstehen:

---



DESKRIPTIV



2. PRÄDIKTIV  
(ZUKUNFT)

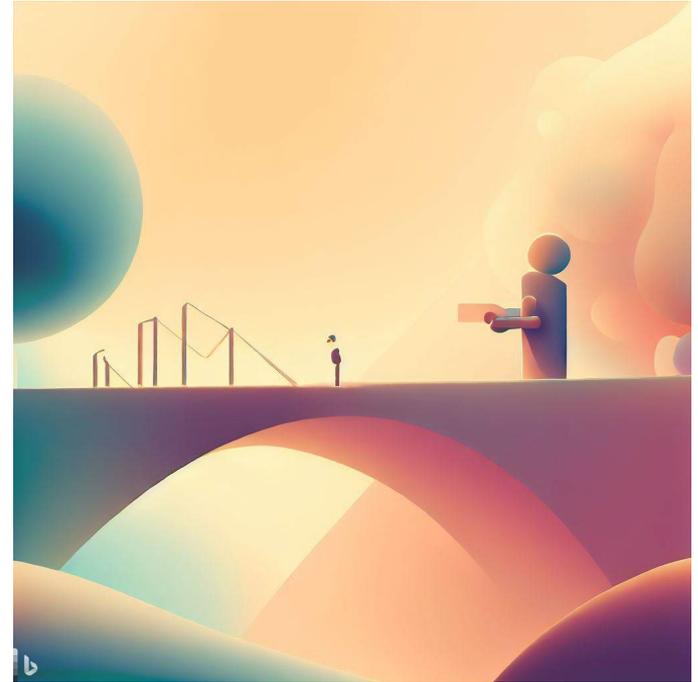
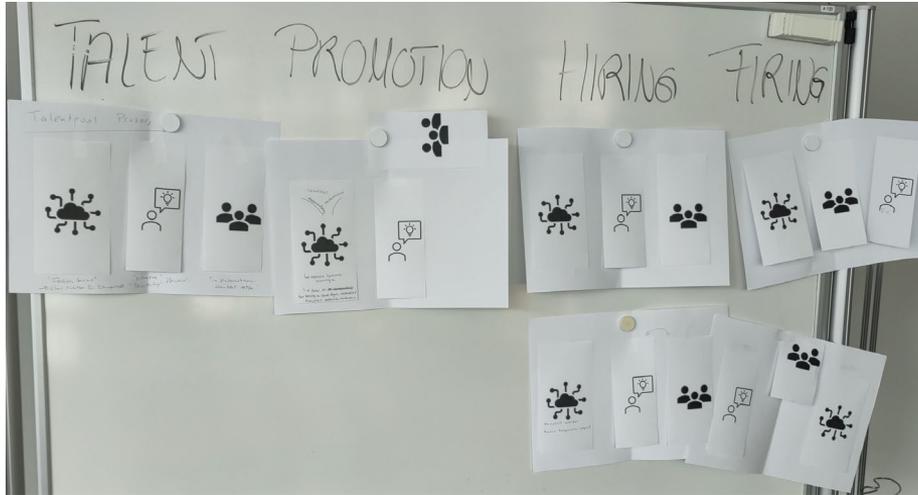


3. PRÄSKRIPTIV  
(%)



# Kurzimplus

Gruppenarbeit:





University of St.Gallen

Institute for Work and Employment Research

# Experten-Interviews

Studie 1

[aufgrund vom laufendem Review Prozess nicht online abrufbar]

Aktuelle Informationen auf unserer Website verfügbar.



From insight to impact.



University of St.Gallen

Institute for Work and Employment Research

# Fallstudie

Studie 2

[aufgrund vom laufendem Review Prozess nicht online abrufbar]



From insight to impact.

# Key-Takeaways

1. Mitarbeiter zentrierter Technologieeinsatz
  2. Führungsverständnis reflektieren
  3. Verantwortlichkeiten und Entscheidungskriterien klar definieren
- ⇒ Praktische Weisheit trainieren





# Wir nutzen...

# im Bereich...





# Wieviele Vollzeitstellen sind zuständig für HR-Analytics in Ihrem Unternehmen?

200%

100%

0.5

Zero

15

Unbekannt. Wahrscheinlich 0%

70%

360%

0.5





# Wieviele Vollzeitstellen sind zuständig für HR-Analytics in Ihrem Unternehmen?

150%

150%

2

210%

200

100

5000

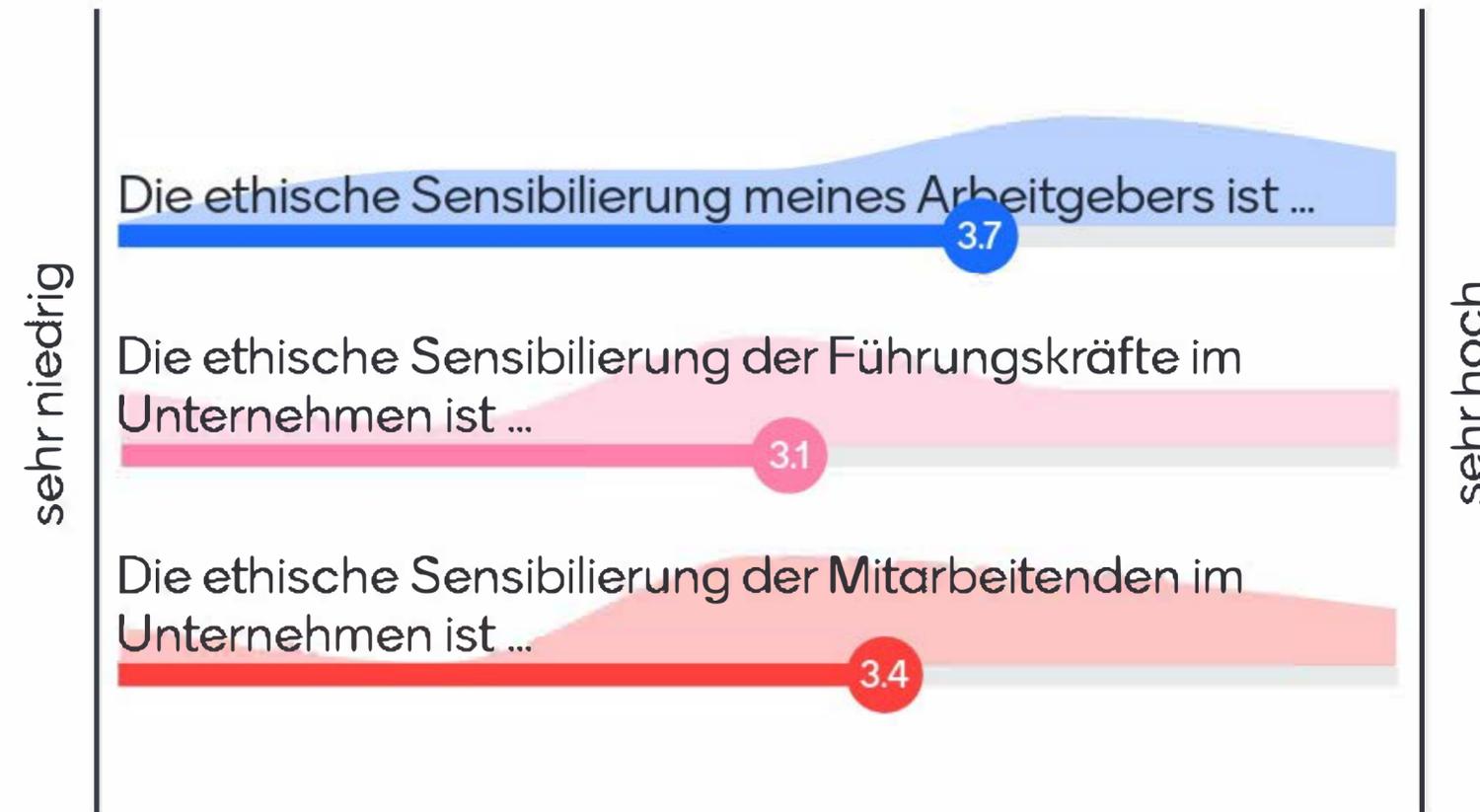
12

60%





Wie sensibel für ethische oder moralische Probleme im Zusammenhang mit HR-Analytics schätzen Sie folgende Akteure in Ihrem Unternehmen ein?



Fragen?

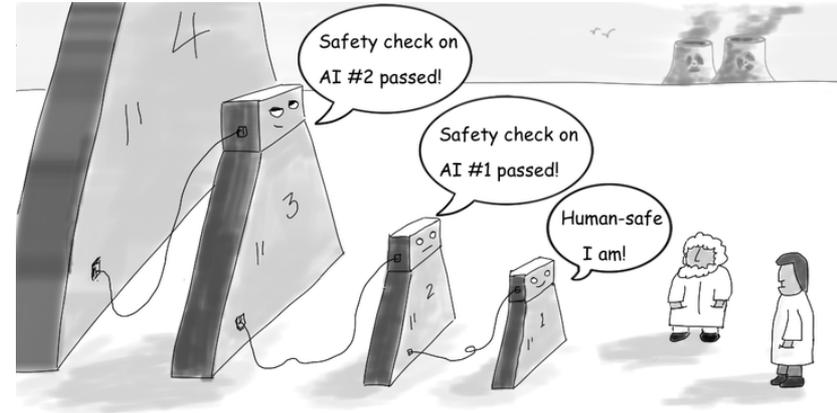
Feedback?

Anregungen?



# Diskussion

1. *Welche Aspekte aus dem Workshop haben euch überrascht oder besonders bei euch resoniert?*
2. *Welche Strategien werden bei euch genutzt um kritische Entscheidungen zu identifizieren und so zu lösen, dass die Zufriedenheit von Geschäftspartnern und Stakeholdern gewährleistet ist?*



*"We cannot build an AI more powerful than #4, so we'll just have to take its word for it!"*

# Vielen Dank.



Rickert,  
Alice

Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
alice.rickert@unisg.ch



University of St.Gallen

Institute for Work and Employment Research

Website:

[www.faa-unisg.ch](http://www.faa-unisg.ch)



Forschungsprojekt:

«Two and a half Men –  
Die Auswirkungen von  
HR-Analytics auf  
verantwortungsvolle  
Führung»



University of St.Gallen  
Institute for Work and Employment  
Research  
Müller-Friedbergstrasse 8  
9000 St.Gallen

[www.faa.unisg.ch](http://www.faa.unisg.ch)

Akkreditierungen

