

WO SIND DIE GRENZEN

DER DIGITALISIERUNG?

Nichts hat die Wirtschaft so nachhaltig verändert wie die Digitalisierung. Sie macht auch vor den Türen der HR-Abteilungen nicht halt. Computer und Algorithmen übernehmen die Auswahl geeigneter Kandidaten – doch dabei gehen die Menschlichkeit und die relevanten individuellen »Skills« unter, warnt Personalberater Albrecht von Bonin

W

ird der klassische HR'ler

in Zukunft überhaupt noch benötigt, um heißbegehrte Spitzenkräfte zu gewinnen? Oder wird in einem Jahrzehnt ein Roboter diese Funktion übernehmen? Job-Portale haben sich inzwischen etabliert. Durch Kontakt und »Matching« wird der Bewerbungsprozess noch schneller, besser und günstiger. Künstliche Intelligenzen und ihre Algorithmen üben längst einen faszinierenden Einfluss auf unser Leben aus. Das wird sich in Zukunft noch steigern. Ich glaube jedoch: Bei aller Euphorie – künstliche Intelligenzen haben ihre Grenzen – insbesondere bei der Suche und Auswahl von Mitarbeitern. Dies gilt vor allem bei den folgenden Themen:

Leidenschaft: Menschen inspirieren und werden inspiriert. Das können wir beim Vollbluthotelier erleben, der den Mitarbeitern seine Passion für den Beruf vorlebt. Oder beim Spitzenkoch, wenn er in seinem Element ist, um kulinarische Genüsse zu zaubern. Erfolgreiche Unternehmen leben von dieser Inspiration. Allerdings: Kein Computer kann sie messen.

Weisheit: Künstliche Intelligenz kann uns weder sagen, wo die echten Talente im Unternehmen stecken, noch kann sie emotional berühren, um das Betriebsergebnis zu verbessern.

Informationen und Erkenntnisse sind zwei verschiedene Welten. Weisheit beinhaltet wesentlich mehr als Zahlen, Daten, Fakten.

Ideenreichtum: Er ist allein dem Menschen vorbehalten. Künstliche Intelligenz kann Neugier, Kreativität, Vorstellungskraft und Improvisationsgabe nicht ersetzen. Und das sind die »Skills«, auf die es in Zukunft ankommt.

Wertschätzung: Wenn Automatisierung die menschliche Interaktion ersetzt, gehen Empathie und Zuwendung verloren. Die Entscheidung für den »Perfect Fit« darf deshalb nicht allein auf das Screening fachlicher Kompetenzen und Dokumente begrenzt bleiben. Wird der Mensch nicht berücksichtigt, dürfen wir uns nicht wundern, wenn etwa gesagt wird: »Fachlich Spitze, aber menschlich ein Schwein.« Das wäre unter Umständen das Resultat einer Auswahl nach ausschließlich fachlichen Kompetenzen. Die digitalisierte Bewerberauswahl setzt da sogar noch einen drauf: Sie verlangt vom Jobsucher, seine Bewerbung begrifflich so aufzubereiten, dass das System es beim Screening leichter hat. Wer sich nicht daran hält, läuft Gefahr, durchs Raster zu fallen: »Wenn Sie nichts mehr von uns hören, hat's leider nicht gepasst.« Ähnlich verhält es sich beim unpersönlichen und inquisitorischen Stil von HR'lern in Bewerber-Interviews. Merke: So wie man mit Deiner Bewerbung umgeht, so behandelt man Dich hinterher als Mitarbeiter.

Beziehungen: Im Kennenlernen zwischen Arbeitgeber und Bewerber prüfen beide Seiten, ob eine wertschätzende Beziehung für eine nachhaltige Zusammenarbeit entstehen kann. Merke: Die Möglichkeit, dass ein Top-Kandidat das Jobangebot ablehnt, steigt mit der Kälte und Anonymität im Kontakt zum Personalentscheider. Weder mit einer automatisierten Bewerberauswahl noch mit einer Computerstimme haben wir eine Beziehung. Wie soll hier Mitarbeiterbindung zum Unternehmen entstehen?

Straft mich die Zukunft Lügen? Ich weiß es nicht. Zugegeben – Routinen werden auch im HR-Management der Digitalisierung zum Opfer fallen. Personalentscheider sind jetzt mehr denn je aufgerufen, ihre empathischen Fähigkeiten weiterzuentwickeln, um echte Talente aufspüren zu können und – sie für das Unternehmen zu gewinnen. Sie werden damit die Zukunft ihres Unternehmens und die Existenzberechtigung ihrer eigenen Position sichern.



ALBRECHT VON BONIN

ist Inhaber der VON BONIN Personalberatung, Gelnhausen, und Autor des Buches »Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden«.

Leserfragen beantwortet er

gern unter 0605-48280 oder per E-Mail an: info@von-bonin.de • www.von-bonin.de