



Shaping HR future

Mark Huschenbeth
HR Interim Management & Consulting



HR-Transformation: Strategisches Handlungsfeld 3
Die Rolle von datenbasierten Entscheidungen
im modernen HR-Management

Die Rolle von datenbasierten Entscheidungen im modernen HR-Management

Datenbasierte Entscheidungen im HR-Bereich sind entscheidend, um in einer zunehmend datengetriebenen Geschäftswelt fundierte und objektive Entscheidungen zu treffen. HR Data Analytics eröffnet Unternehmen neue Chancen zur Optimierung von Prozessen und zur Stärkung der strategischen Rolle von HR. Dieser Text beleuchtet die Vorteile, Herausforderungen und die Bedeutung von Kennzahlen in diesem Kontext.

In einer zunehmend datengetriebenen Geschäftswelt muss HR den Wandel zu einer strategischen und analytischen Funktion vollziehen. Datenbasierte Entscheidungen im Personalwesen ermöglichen es Unternehmen, fundierte, objektive Entscheidungen zu treffen, die über subjektive Einschätzungen hinausgehen. Durch die Analyse von Mitarbeiterdaten und die Optimierung von Prozessen schaffen HR Data Analytics und digitale Plattformen neue Chancen für ein effizienteres und strategischeres HR-Management. Doch was macht datenbasierte Entscheidungen so wertvoll, und wie lassen sie sich praktisch umsetzen?



Vorteile datenbasierter Entscheidungen

Der Wechsel zu datenbasierten Entscheidungen bietet gegenüber traditionellen, oft intuitiven Methoden mehrere Vorteile:

- **Objektivität:** Entscheidungen basieren auf klaren Fakten, wodurch persönliche Vorurteile minimiert werden und HR gerechtere Entscheidungen treffen kann.
- **Prognosefähigkeit:** Prädiktive Analysen helfen, Trends wie Fluktuation oder sinkende Mitarbeitermotivation frühzeitig zu erkennen und proaktive Maßnahmen zu ergreifen.
- **Effizienzsteigerung:** Daten ermöglichen es, Engpässe in HR-Prozessen zu identifizieren und Arbeitsabläufe zu optimieren, was die Produktivität erhöht und den Personalbeschaffungsprozess beschleunigt.
- **Individualisierung:** Daten bieten wertvolle Einblicke in die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, sodass Arbeitsprozesse und Entwicklungspläne maßgeschneidert werden können, um Zufriedenheit und Bindung zu fördern.

Bedeutung von Kennzahlen (KPIs)

Key Performance Indicators (KPIs) sind entscheidend für datenbasierte Entscheidungen und machen die HR-Leistung messbar. Laut einer Studie erwarten fast 70 % der C-Level-Führungskräfte, dass HR die Geschäftsziele besser versteht und sich als strategischer Partner positioniert. 75 % der Führungskräfte halten HR-Kennzahlen für unverzichtbar, und 71 % wünschen sich KPIs, die konkret zeigen, wie HR zur Zielerreichung des Unternehmens beiträgt. Daher ist es die Aufgabe von HR, seinen Beitrag zur Unternehmensstrategie messbar zu machen und klare Nachweise zu erbringen.

Herausforderungen

HR hat mit Herausforderungen wie einem Mangel an qualitativ hochwertigen Daten und der Notwendigkeit, Analysetools sowie Schulungen bereitzustellen, zu kämpfen. Datenschutz und das richtige Gleichgewicht zwischen Datenanalyse und menschlicher Interaktion sind ebenfalls kritisch. Eine ganzheitliche Herangehensweise, die qualitative und quantitative Daten kombiniert, ist entscheidend für ein umfassendes Bild.



Shaping HR future

Mark Huschenbeth
HR Interim Management & Consulting

FAZIT

Datenbasierte Entscheidungen haben enormes Potenzial, HR-Prozesse zu optimieren und die strategische Rolle von HR zu stärken. Durch den Einsatz von Kennzahlen und datengetriebenen Analysen können Personalabteilungen ihren Mehrwert klar nachweisen und proaktive Maßnahmen zur Talentbindung und Effizienzsteigerung ergreifen. Trotz Herausforderungen wie Datenschutz und Datenmangel bleibt die sinnvolle Nutzung von Daten ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg im modernen Personalmanagement.

[Auf LinkedIn folgen](#)

Alle Kennzahlen basieren auf der Personio-Studie „Schulterschluss von HR und Geschäftsführung: Wie Unternehmen zukunftssicher werden“ aus dem Jahr 2023.