

Die Zukunft der Personalentwicklung

Das People Performance System im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz - Eine Revolution in der Personalentwicklung

In einer Welt, die zunehmend von technologischen Innovationen geprägt ist, transformiert das People Performance System die Art und Weise, wie Unternehmen Talente entdecken, fördern und entwickeln. Mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI), Persönlichkeitspsychologie und fortschrittlichen Profiling-Techniken eröffnet dieses innovative System völlig neue Dimensionen der Mitarbeiterentwicklung.

Aktuelle Zahlen unterstreichen die wachsende Bedeutung dieser Technologie: Laut einer Deloitte-Studie aus dem Jahr 2023 setzen bereits 67 % der Unternehmen weltweit KI in irgendeiner Form im Personalwesen ein. KI entwickelt sich dabei rasch von einer Randerscheinung zu einem grundlegenden Skill, der in Aus- und Weiterbildungsprogramme integriert werden muss.

In der heutigen Welt der Personalentwicklung sind traditionelle Methoden oft nicht mehr ausreichend, um das volle Potenzial der Mitarbeitenden auszuschöpfen. Die Anforderungen an Unternehmen, ihre Talente zu fördern und die Effizienz zu steigern, nehmen stetig zu. Dies ist besonders wichtig in Zeiten, in denen Technologien wie künstliche Intelligenz (KI) und Big Data eine große Rolle in vielen Geschäftsbereichen spielen. Das People Performance System, entwickelt von Univ.-Lekt. Mag. Dr. Josef Sawetz, kombiniert psychologische Profile, Profiling-Techniken und künstliche Intelligenz, um eine innovative Lösung zur Mitarbeiterentwicklung zu bieten.

Überblick über das People Performance System

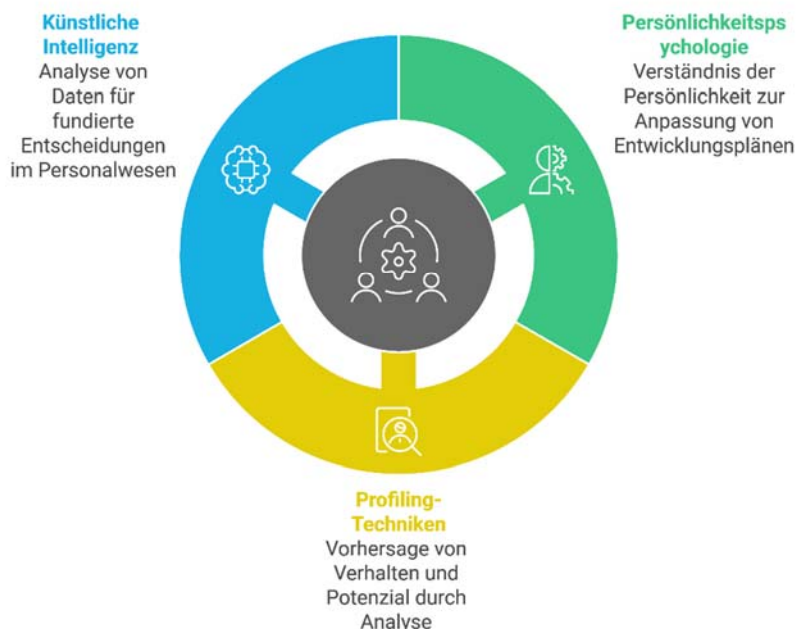
Dieses System nutzt eine Kombination aus Persönlichkeitspsychologie, Profiling-Techniken und künstlicher Intelligenz, um Talente und Potenziale in Unternehmen zu identifizieren und zu fördern

Das People Performance System basiert auf der Integration von drei wesentlichen Elementen:

- Persönlichkeitspsychologie:** Ein tiefes Verständnis der menschlichen Persönlichkeit hilft dabei, die Stärken und Schwächen der Mitarbeitenden zu erkennen und passgenaue Entwicklungspläne zu erstellen.
- Profiling-Techniken:** Hierbei werden fortschrittliche Analysemethoden eingesetzt, um das Verhalten und die Potenziale von Mitarbeitenden vorherzusagen.
- Künstliche Intelligenz:** KI-Algorithmen helfen, eine Vielzahl an Datenpunkten zu analysieren und basierend auf diesen Erkenntnissen fundierte Entscheidungen in der Personalentwicklung zu treffen.

Durch die Kombination dieser drei Ansätze können Unternehmen maßgeschneiderte Entwicklungsstrategien für ihre Mitarbeitenden erstellen und so die Effizienz und Zufriedenheit in der Belegschaft steigern.

Komponenten des Leistungssystems für Mitarbeitende



Die drei Säulen des People Performance Systems

Das People Performance System basiert auf drei zentralen Komponenten, die in ihrer Kombination einen Quantensprung in der Effizienz und Effektivität der Personalentwicklung darstellen:

1. **Persönlichkeitspsychologie**
2. **Profiling-Techniken**
3. **Künstliche Intelligenz**

Säule 1: Persönlichkeitspsychologie - Die Grundlage des Verstehens

Die Persönlichkeitspsychologie bildet das Fundament des Systems. Sie ermöglicht ein tiefes Verständnis individueller Charakteristiken, Stärken, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitern. Durch wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsmodelle wie den Fünf-Faktoren-Ansatz (Big Five) kann das System präzise Aussagen über individuelle Arbeitsweisen, Kommunikationsstile und Entwicklungspotenziale treffen.

Beispiel: Kreativitätspotenzial erkennen

Betrachten wir den Faktor "Offenheit für Erfahrungen" aus dem Fünf-Faktoren-Modell. Mitarbeiter mit hohen Werten in dieser Dimension zeichnen sich durch Neugier, Kreativität und Innovationsbereitschaft aus. Das People Performance System kann solche Talente identifizieren und gezielt für kreative Rollen oder Innovationsprojekte vorschlagen.

Praktisches Szenario: In einem Technologieunternehmen identifiziert das System Sarah, eine Softwareentwicklerin mit überdurchschnittlich hohen Werten in "Offenheit für Erfahrungen". Basierend auf dieser Analyse wird sie in ein neu gegründetes Innovationsteam versetzt, das an disruptiven Technologielösungen arbeitet. Sarahs kreatives Potenzial wird so optimal genutzt und gefördert.

Säule 2: Profiling-Techniken - Präzise Talentanalyse

Profiling-Techniken ermöglichen eine mehrdimensionale Analyse von Mitarbeiterpotenzialen. Sie kombinieren traditionelle Bewertungsmethoden mit fortschrittlichen KI-gestützten Analysetools, um ein ganzheitliches Bild der individuellen Fähigkeiten zu erstellen.

Beispiel: Identifikation von Führungspotenzial

Ein Schlüsselement des Profiling ist die Analyse von Kommunikationsmustern und emotionaler Intelligenz als Indikator für Führungspotenzial.

Praktisches Szenario: Michael, ein Mitarbeiter in der Kundenservice-Abteilung, wird vom System aufgrund seiner herausragenden kommunikativen Fähigkeiten und hohen emotionalen Intelligenz als potenzieller Führungskandidat identifiziert. Die KI analysiert seine Gesprächsprotokolle, E-Mail-Kommunikation und Teaminteraktionen und erkennt:

- Hohe Empathiefähigkeit
- Klare und konstruktive Kommunikation
- Fähigkeit, Konflikte deeskalierend zu lösen
- Starke Motivationsfähigkeiten

Basierend auf diesen Erkenntnissen wird Michael in ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm aufgenommen und schrittweise auf Führungsaufgaben vorbereitet.

Säule 3: Künstliche Intelligenz - Der Katalysator der Personalentwicklung

KI fungiert im People Performance System als intelligenter Analysator und Prädiktor. Durch maschinelles Lernen und fortschrittliche Datenanalysetechniken kann das System:

- Individuelle Entwicklungspotenziale vorhersagen
- Passende Weiterbildungsmaßnahmen empfehlen
- Karrierepfade optimieren
- Risiken frühzeitig erkennen

Anwendungsbeispiele der KI-Integration

1. **Personalisierte Lernpfade** Die KI analysiert Lernverhalten, Leistungsdaten und Persönlichkeitsprofile, um maßgeschneiderte Weiterbildungsempfehlungen zu generieren.
2. **Talentflow-Prognosen** Vorhersage von Mitarbeiterbewegungen, Entwicklungschancen und Risiken des Talentverlusts.
3. **Performanceoptimierung** Kontinuierliche Analyse von Leistungsdaten zur Identifikation von Entwicklungschancen.

People Performance System

Talentflow-Prognosen

Prädiktive Analysen für Mitarbeiterbewegungen und Risiken des Talentverlusts.

Personalisierte Lernpfade

KI-gesteuerte Empfehlungen für maßgeschneiderte Mitarbeiterentwicklung.

Performanceoptimierung

Kontinuierliche Analyse zur Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.



Ethische Überlegungen und Herausforderungen

Die Implementierung des People Performance Systems erfordert einen verantwortungsvollen Umgang:

- **Datenschutz:** Strikte Einhaltung von Datenschutzrichtlinien
- **Transparenz:** Offenlegung der Analysemethoden
- **Menschliche Kontrolle:** KI als Unterstützungstool, nicht als Ersatz menschlicher Entscheidungen

Zukunftsausblick: KI-Literacy als Schlüsselkompetenz

Die Integration von KI-Literacy in Aus- und Weiterbildungsprogramme wird zu einer Kernkompetenz. Unternehmen müssen Mitarbeiter schulen, um das volle Potenzial solcher Systeme zu nutzen.

Funktionen des People Performance Systems

1. Integration von Persönlichkeitspsychologie und künstlicher Intelligenz

Das People Performance System nutzt die neuesten Erkenntnisse aus der Persönlichkeitspsychologie, um individuelle Profile der Mitarbeitenden zu erstellen. Die Kombination mit KI ermöglicht es, diese Profile automatisiert zu analysieren und Stärken sowie Schwächen zu identifizieren. KI wird hierbei immer mehr zu einer grundlegenden Fertigkeit im HR-Bereich, da sie die Entscheidungsfindung beschleunigt und verfeinert.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin mit hohen Werten in der Kategorie "Offenheit für Erfahrungen" kann von der KI als besonders geeignet für kreative Aufgaben identifiziert werden. Auf Basis dieser Analyse wird die Mitarbeiterin in Innovationsprojekte eingebunden, um ihre Stärken bestmöglich zu nutzen.

2. Talent Management

Das Talent Management ist ein zentraler Baustein des Systems. Es ermöglicht die Identifikation von Führungstalenten oder potenziellen Experten innerhalb der Organisation. Durch die Analyse der Kommunikationsmuster und der emotionalen Intelligenz der Mitarbeitenden kann die Eignung für Führungspositionen frühzeitig erkannt werden.

Objektivere Beurteilung von Talenten: Durch den Einsatz von KI und Persönlichkeits-Psychologie werden **subjektive Einschätzungen minimiert**. Das System kann große Datenmengen analysieren, um Muster und Trends zu erkennen, die dem menschlichen Auge möglicherweise entgehen würden.

Beispiel: Eine Mitarbeitende, die durch eine Analyse der Kommunikationsmuster eine starke emotionale Intelligenz zeigt, wird als geeignet für eine Führungsrolle eingeschätzt. Sie wird daraufhin in ein Führungsförderungsprogramm aufgenommen, um ihre Fähigkeiten weiter auszubauen. Personen mit hoher „Offenheit für Erfahrungen“ könnten sich besonders für Innovationsprojekte eignen, da sie kreative und unkonventionelle Lösungen fördern

3. Performance Analysen

Das People Performance System nutzt Performance Analysen, um die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden kontinuierlich zu überwachen und zu verbessern. Mithilfe der KI können ineffiziente Arbeitsmuster erkannt und individuelle Verbesserungsstrategien entwickelt werden.

Beispiel: Ein Mitarbeiter, der konstant Schwierigkeiten bei der Organisation seiner Aufgaben hat, wird durch das System identifiziert. Es erstellt einen individuellen Plan mit Schulungen zum Zeitmanagement, der darauf abzielt, seine Effizienz zu steigern.

4. Personalisierte Entwicklungspläne

Das System bietet die Möglichkeit, individuelle Entwicklungspläne für jeden Mitarbeitenden zu erstellen, die auf den persönlichen Stärken und Entwicklungsfeldern basieren. Diese Pläne helfen dabei, gezielt die Fähigkeiten zu fördern, die für die zukünftige Karriere von Bedeutung sind.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin mit einer ausgeprägten analytischen Fähigkeit wird in einem Coaching-Programm gefördert, das speziell darauf abzielt, ihre analytischen Kenntnisse zu vertiefen und ihr den Übergang in eine beratende Position zu ermöglichen.

5. Personalentwicklung und Karriereplanung

Anwendung und Nutzen: PPS unterstützt Unternehmen bei der systematischen Entwicklung von Mitarbeitenden, indem es auf die individuellen Stärken und Lernbedarfe eingeht. Ziel ist, die Mitarbeitenden gezielt auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten und ihre Karriere entsprechend ihrer Persönlichkeit und Fähigkeiten zu fördern.

Verbesserte Mitarbeitermotivation: Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Stärken erkannt und gefördert werden, steigt ihre Motivation und Arbeitszufriedenheit. Das People Performance System kann dazu beitragen, indem es **individuelle Entwicklungspläne** erstellt und **personalisierte Lernmöglichkeiten** bietet.

Beispiel: Ein Mitarbeitender, der in der Analyse hohe Werte in „Gewissenhaftigkeit“ zeigt, könnte für eine präzise, detaillierte Aufgabe wie Projektmanagement weitergebildet werden. Die gezielte Förderung dieses Mitarbeitenden könnte das Projektmanagement-Team stärken und langfristig die Effizienz steigern.

6. Mitarbeiterbindung und -engagement

Anwendung und Nutzen: PPS trägt dazu bei, die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen zu stärken, indem es das Engagement fördert. Durch die Analyse individueller Bedürfnisse und Motivationen können Unternehmen gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Beispiel: Durch PPS-Analysen könnte ein Mitarbeitender mit hoher sozialer Affinität in Teamprojekten eingesetzt werden, die Kollaboration und Austausch fördern. Diese Maßnahme würde nicht nur die Arbeitszufriedenheit des Mitarbeitenden erhöhen, sondern auch das Teamgefüge stärken und so zur langfristigen Bindung des Mitarbeitenden beitragen.

7. Führungskräfteentwicklung

Anwendung und Nutzen: PPS hilft Unternehmen, Führungskräfte zu identifizieren und gezielt zu fördern. Durch die Analyse von Eigenschaften wie Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsfreudigkeit und sozialer Kompetenz kann PPS Führungstalente entdecken und deren Potenzial durch gezielte Entwicklungsprogramme weiter entfalten.

Beispiel: Eine Mitarbeitende, die in der Analyse hohe Werte in „Verantwortungsbewusstsein“ und „Durchsetzungsvermögen“ aufweist, könnte als zukünftige Führungskraft gefördert werden. Das Unternehmen kann dieser Person spezielle Führungstrainings anbieten, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und auf höhere Aufgaben vorzubereiten.

8. Rekrutierung und Auswahlverfahren

Anwendung und Nutzen: PPS unterstützt den Rekrutierungsprozess, indem es anhand von Persönlichkeits- und Fähigkeitsprofilen die Eignung von Kandidaten für spezifische Positionen bewertet. So kann der Auswahlprozess gezielt und effizient gestaltet werden, was zu besseren Anstellungen und einer geringeren Fluktuationsrate führt.

Beispiel: In einem Auswahlprozess könnten Kandidaten, die im PPS hohe Werte in „Kreativität“ und „Problemlösungsfähigkeit“ aufweisen, für eine Position im Bereich Forschung und Entwicklung bevorzugt werden. Durch die gezielte Auswahl wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Person sowohl die Position als auch die Arbeitskultur des Unternehmens bereichert.

9. Teamzusammensetzung und -dynamik

Anwendung und Nutzen: PPS analysiert die Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitsweisen der Teammitglieder, um optimal zusammengesetzte Teams zu schaffen, die effizient und harmonisch arbeiten können. Die richtige Teamzusammensetzung fördert die Zusammenarbeit und kann die Produktivität steigern.

Beispiel: Wenn ein Teammitglied hohe Werte in „Extraversion“ und ein anderes in „analytischem Denken“ aufweist, kann PPS eine Teamzusammenstellung empfehlen, die sowohl die Kommunikationsfähigkeit als auch die Problemlösungsfähigkeiten stärkt. Diese gezielte Zusammensetzung würde sicherstellen, dass das Team sowohl kreative als auch analytische Herausforderungen meistern kann.

10. Leistungsbewertung und Feedback

Anwendung und Nutzen: PPS bietet eine detaillierte Analyse der Leistung von Mitarbeitenden und ermöglicht ein differenziertes und aufschlussreiches Feedback. Auf Basis von objektiven Leistungskennzahlen und Persönlichkeitseigenschaften können Unternehmen konstruktive Entwicklungsmaßnahmen definieren.

Beispiel: Ein Mitarbeitender, dessen Leistung bei einem komplexen Projekt außergewöhnlich war, könnte anhand seiner Persönlichkeitseigenschaften und seiner Leistung im PPS bewertet werden, um ihm spezifisches Feedback zu geben und seine Fähigkeiten gezielt weiterzuentwickeln. So könnte etwa eine Förderung in Bereichen angeboten werden, die seiner Arbeitsweise entsprechen.

11. Diversity und Inklusion

Anwendung und Nutzen: PPS kann dazu beitragen, Diversität und Inklusion im Unternehmen zu fördern, indem es eine unvoreingenommene, datenbasierte Bewertung ermöglicht. Diese Methode vermeidet mögliche Vorurteile im Auswahlprozess und sorgt für ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld.

Beispiel: In einem diversitätssensiblen Rekrutierungsprozess könnten Kandidaten aufgrund ihrer spezifischen Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten ohne Berücksichtigung persönlicher Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft bewertet werden. Dies ermöglicht eine faire und objektive Entscheidung für die geeignetste Person für die Position

12. Gesundheitsförderung und Stressmanagement

Anwendung und Nutzen: PPS unterstützt Unternehmen dabei, präventive Maßnahmen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu entwickeln. Durch die Analyse von Stressfaktoren und Persönlichkeitsmerkmalen können spezifische Programme für Stressmanagement und Gesundheitsförderung angeboten werden.

Beispiel: Eine Mitarbeitende mit hoher „Gewissenhaftigkeit“ und geringem „Stressbewältigungsvermögen“ könnte durch das PPS als besonders stressanfällig identifiziert werden. Das Unternehmen könnte ihr Stressmanagement-Workshops anbieten, um ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit langfristig zu steigern



Praktische Anwendungsbeispiele

Integration von KI und Psychologie im Talentmanagement

Stellen Sie sich vor, ein Unternehmen möchte die Führungskräfte von morgen identifizieren. Durch die Integration von KI und Persönlichkeitspsychologie analysiert das People Performance System die Profile der Mitarbeitenden und erkennt diejenigen, die eine besondere Fähigkeit zur Empathie und emotionalen Intelligenz zeigen. Diese Mitarbeitenden werden in Führungsprogramme aufgenommen, um sie auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten.

Beispiel: Ein Mitarbeiter, der durch ein persönliches Gesprächsprofil als empathisch und anpassungsfähig identifiziert wurde, wird als Teamleiter gefördert. Die Integration von KI hat hier entscheidend dazu beigetragen, dieses Talent frühzeitig zu erkennen.

Nutzung von Profiling-Techniken zur Personalauswahl

Die Profiling-Techniken des Systems ermöglichen es, schon im Rekrutierungsprozess die passendsten Kandidaten zu identifizieren. Anhand von Fragebögen und automatisierten KI-Analysen wird festgestellt, welche Bewerber die erforderlichen Soft Skills mitbringen.

Beispiel: Ein Bewerber mit besonders hohen Werten in "Kooperationsbereitschaft" wird durch die Profiling-Analyse als geeignet für eine Position im Projektmanagement eingestuft, da diese Fähigkeit in der Zusammenarbeit mit interdisziplinären Teams besonders wichtig ist.

Kontinuierliche Performance Analysen zur Verbesserung der Arbeitsleistung

Mithilfe von Performance Analysen werden ineffiziente Arbeitsprozesse identifiziert und durch persönliche Entwicklungspläne verbessert. Dies ermöglicht nicht nur eine bessere Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, sondern steigert auch die gesamte Produktivität des Unternehmens.

Beispiel: Ein Sales-Mitarbeiter hat Schwierigkeiten bei der Umsetzung seiner Verkaufsstrategien. Das People Performance System identifiziert diesen Engpass und bietet ihm spezielle Trainings zur Verkaufsrhetorik und Verhandlungstechnik an, die seine Performance signifikant verbessern.

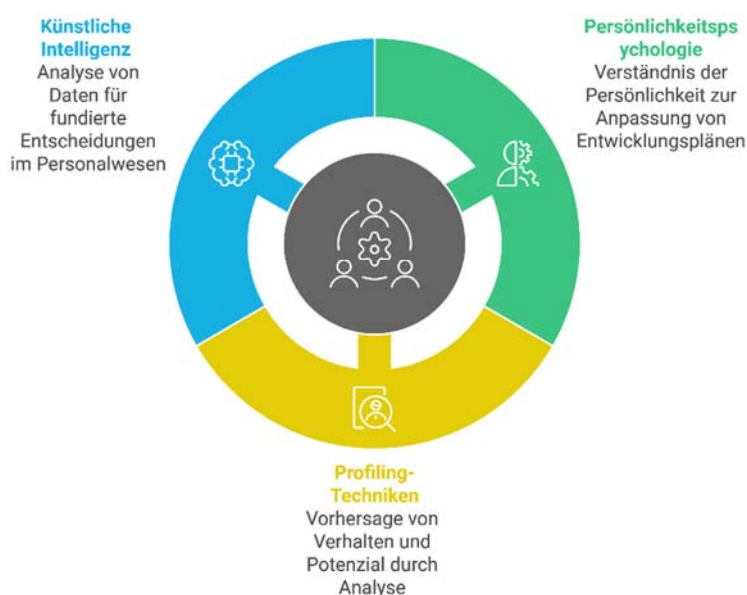
Personalisierte Entwicklungspläne für die Karriereentwicklung

Die personalisierten Entwicklungspläne des Systems sind darauf ausgelegt, die individuellen Karriereziele der Mitarbeitenden zu fördern. So wird jeder Mitarbeiter dabei unterstützt, die Fähigkeiten zu entwickeln, die für den nächsten Karriereschritt notwendig sind.

Beispiel: Eine Mitarbeitende, die Ambitionen im Bereich der Datenanalyse zeigt, wird in eine Weiterbildungsmaßnahme aufgenommen, die sich auf maschinelles Lernen und Statistik fokussiert. Diese Maßnahme hilft ihr, ihre Kenntnisse auszubauen und in eine verantwortungsvollere Position aufzusteigen.

Fazit: Das People Performance System ist ein innovatives Werkzeug zur Verbesserung der Mitarbeiterentwicklung, das künstliche Intelligenz, Persönlichkeitspsychologie und moderne Profiling-Techniken kombiniert. Unternehmen profitieren durch eine gezielte Förderung ihrer Mitarbeitenden, eine höhere Effizienz und eine langfristig gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit. Die Anwendungsbeispiele zeigen, dass die Integration solcher Technologien in die Personalentwicklung nicht nur den einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch das Unternehmen insgesamt nach vorne bringt. Gerade in Zeiten eines steigenden Fachkräftemangels und der Digitalisierung bietet das People Performance System einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für Unternehmen, die ihre Talente nicht nur verwalten, sondern aktiv entwickeln möchten.

Komponenten des Leistungssystems für Mitarbeitende



Das People Performance System repräsentiert mehr als nur eine technologische Innovation. Es ist ein ganzheitlicher Ansatz, der Persönlichkeitspsychologie, moderne Profiling-Techniken und künstliche Intelligenz vereint, um Talente optimal zu verstehen, zu fördern und zu entwickeln.

Unternehmen, die diesen Ansatz früh adaptieren, werden einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil in der Talentgewinnung und -entwicklung erhalten. Die Zukunft der Personalentwicklung ist intelligent, datengetrieben und zutiefst menschlich.

Univ.-Lekt. Mag. Dr. Josef Sawetz

Universität Wien, Kommunikations- und Marketingpsychologie, Kognitive Neurowissenschaft

www.sawetz.com/lectures