

„Big Data“ verändert das Personalwesen nachhaltig

Studie von LinkedIn und Bitkom Research zeigt: Große Unternehmen setzen Big Data bereits verstärkt für Kernaufgaben ein / Erst unternehmensexterne Daten erschließen gesamtes Potenzial

Berlin und München, 18. Mai 2015 –Big Data wird das Personalwesen in den kommenden Jahren gravierend verändern. In mehr als jedem dritten Unternehmen (36 Prozent) haben sich die Verantwortlichen bereits mit dem Einsatz entsprechender Lösungen im Personalmanagement beschäftigt. In jedem elften Unternehmen (9 Prozent) werden diese Technologien bereits eingesetzt. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie des Business-Netzwerks LinkedIn und der Bitkom Research GmbH*.

Dabei werden Erkenntnisse aus der Auswertung großer, häufig unstrukturierter Datenmengen, bislang vor allem für die Verbesserung der internen Kommunikation sowie für das Employer Branding eingesetzt. Das Potenzial von Big Data für weitere Kernaufgaben des Personalwesens ist dagegen noch weitgehend ungenutzt. Dies liegt unter anderem daran, dass viele der verfügbaren Daten – vor allem aus unternehmensexternen Quellen – nur selten in die Big Data-Analysen einbezogen werden. Zudem mangelt es an qualifizierten Mitarbeitern für einen umfassenderen Big-Data-Einsatz.

Hohes Potenzial für die Personalplanung

Laut der Studie versprechen sich drei Viertel der Personaler von Big-Data-Analysen bessere Entscheidungsgrundlagen vor allem für Kernaufgaben wie die Personaleinsatzplanung oder das Personalcontrolling (je 75 Prozent „hohes“ oder „mittleres“ Potenzial). Die Mitarbeitergewinnung im Inland (70 Prozent) und Ausland (57 Prozent) werden ebenfalls als wichtige Einsatzbereiche gesehen. Unternehmen, die bereits mit Big Data arbeiten oder den Einsatz konkret planen, verfolgen damit aber andere Ziele: Die Verbesserung der internen Kommunikation (54 Prozent) oder des Employer Brandings (48 Prozent) stehen für sie im Vordergrund.

„Die Digitalisierung der Wirtschaft erfasst alle Branchen und alle Abteilungen der Unternehmen. Gerade im Personalbereich lassen sich Big-Data-Analysen auf vielfältige Weise nutzen“, kommentiert Dr. Axel Pols, Geschäftsführer der Bitkom Research GmbH. „Viele Daten sind bereits vorhanden und die Verantwortlichen lernen nun, wie sie Erkenntnisse daraus gewinnen können, mit denen die Personalplanung und -führung effektiver wird.“ Alexandra Kolleth, Leitung LMS Deutschland, Österreich und Schweiz bei LinkedIn, ergänzt: „Social Recruiting, insbesondere die aktive Ansprache von Kandidaten über soziale Netzwerke, hat das Thema Big Data im Personalbereich vorangetrieben, was auch den derzeitigen Fokus auf Employer Branding erklärt. Unseren Ansprechpartnern wird aber zunehmend bewusst, dass über Netzwerke wie LinkedIn nicht nur Mitarbeiter gefunden, sondern auch wertvolle Erkenntnisse über Personalbewegungen sowie die Qualifikationen der eigenen Mitarbeiter gewonnen werden können.“

Große Unternehmen gehen voran

Big Data im Personalbereich ist ein junges Thema: Größere Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind Vorreiter, dort setzen mehr als ein Viertel (30 Prozent in Unternehmen mit 500 bis 1.999 Mitarbeiter, 26 Prozent in Unternehmen ab 2.000 Mitarbeiter) Big Data-Anwendungen ein. Bei den kleineren Unternehmen mit 100 bis 499 Mitarbeitern beträgt der Anteil 15 Prozent.

Deutsche HR-Verantwortliche, die sich laut eigenen Angaben „sehr gut“ oder „mittelmäßig“ mit Big Data auskennen (26 Prozent), haben sich zum Großteil (81 Prozent) selbst eingearbeitet. In Unternehmen ab 500 Mitarbeiter sind die Personalprofis deutlich fitter, was Big Data betrifft – hier kennen sich mehr als 50 Prozent „sehr gut“ oder „mittelmäßig“ aus. In Großunternehmen ab 2.000 Mitarbeiter sind es sogar 6 von 10 (61 Prozent). Von ihnen musste sich nur etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) komplett selbst einarbeiten.

Eigene Daten, fremde Daten

Big Data beginnt bei internen Daten, beispielsweise zur Entlohnung oder zu Weiterbildungen. Diese werden bereits bei 78 Prozent der Befragten gesammelt und IT-basiert analysiert. Externe Daten wie Arbeitsmarktdaten oder öffentliche Informationen aus sozialen Netzwerken bleiben meistens noch außen vor – nur 16 Prozent nutzen solche Angaben. „Bei der Analyse externer Daten sind noch große Potenziale ungenutzt“, so Axel Pols von Bitkom Research. „Die großen Unternehmen werden bei der Auswertung der Daten vorangehen, aber wir sind sicher, dass auch kleinere Unternehmen zunehmend Big-Data-Lösungen im Personalwesen einsetzen werden.“

Hürden auf dem Weg

Jedes zweite Unternehmen (52 Prozent) gibt an, dass bislang Big-Data-Lösungen wegen datenschutzrechtlicher Bestimmungen oder Sicherheitsbedenken nicht eingesetzt werden. Auch der noch zu geringe Wissensstand der Fachkräfte über Analysemöglichkeiten (46 Prozent) bremst Unternehmen. Die Kosten sind für rund ein Drittel (32 Prozent) ein Problem. Allerdings sehen 17 Prozent der Unternehmen ab 500 Mitarbeitern eigentlich keine Hürde für den Einsatz von Big Data. „Big Data verschafft Unternehmen nicht nur im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte einen Vorteil“, erklärt Alexandra Kolleth. „Wir arbeiten daran, unsere Daten auch für den ganzen Arbeitsmarkt besser nutzbar zu machen. Unsere Vision eines globalen ‚[Economic Graph](#)‘, der Transparenz in Bezug auf die Nachfrage- und Angebotslage auf Arbeitsmärkten weltweit schafft, ist Teil der Analysen, auf die HR-Entscheider in Zukunft zurückgreifen könnten“

Die Studie zum Download finden Sie hier:

<http://www.mynewsdesk.com/de/linkedin-deutschland/documents/linkedin-bitkom-research-studie-big-data-im-personalmanagement-45854>

Informationen zu LinkedIns Lösungen für die Personalbeschaffung finden Sie hier:

<https://business.linkedin.com/de-de/talent-solutions/index>

* Befragt wurden 408 Personalverantwortliche im Rahmen von CATI-Interviews, davon etwa 2/3 HR-Manager, 1/3 Geschäftsführer in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern. Durchgeführt wurde die Befragung von der Aris Umfrageforschung GmbH im Auftrag von Bitkom Research und LinkedIn im Februar und März 2015.

* * *

Über die Bitkom Research GmbH

Die Bitkom Research GmbH ist ein Tochterunternehmen des BITKOM e.V. Die Bitkom Research GmbH liefert qualitativ hochwertige Daten und Analysen zu den europäischen und internationalen Märkten für Informations- und Kommunikationstechnik. Darüber hinaus bietet Bitkom Research kundenspezifische Marktforschungsdienstleistungen sowie Vorträge und Workshops an.

Über LinkedIn

[LinkedIn](#) vernetzt weltweit Fach- und Führungskräfte und hilft ihnen dabei, produktiver und erfolgreicher zu sein. Zudem verbessert das Online-Businessnetzwerk nachhaltig die Rahmenbedingungen für Personalsuche, Marketing und Vertrieb. LinkedIn's Vision ist der Economic Graph, ein globales Netzwerk von qualifizierten Fachkräften, das jedem Mitglied neue Karrierechancen eröffnen kann. LinkedIn hat insgesamt mehr als 347 Millionen Mitglieder, in der Region [Deutschland, Österreich und Schweiz](#) erreichte LinkedIn im Februar 2015 sechs Millionen Mitglieder.

Pressekontakt

Bitkom Research
Andreas Streim
Tel.: +49 30 27576 -112
E-Mail: a.streim@bitkom.org
Twitter: [@BITKOM](#)
BITKOM: www.bitkom.org

LinkedIn Deutschland, Österreich, Schweiz
Gudrun Herrmann
E-Mail: gherrmann@linkedin.com
Twitter: [@LinkedInDACH](#) / Facebook: [LinkedIn DACH](#)
LinkedIn: <http://de.linkedin.com/in/gudrunherrmann>

Hotwire PR
Michael Waning
Tel.: +49 (0)89 21 09 32-76
E-Mail: michael.waning@hotwirepr.com
LinkedIn: de.linkedin.com/in/michaelwaning