

Arne Eberhardt

Auswirkungen der Digitalisierung auf das Personalcontrolling

Eine kritische Diskussion über den Stand der Forschung und Herausforderungen

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2020 GRIN Verlag
ISBN: 9783346342188

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/985789>

Arne Eberhardt

Auswirkungen der Digitalisierung auf das Personalcontrolling

Eine kritische Diskussion über den Stand der Forschung und Herausforderungen

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Masterarbeit

Kritische Diskussion von Auswirkungen der Digitalisierung auf das Personalcontrolling

angefertigt an der Hochschule Harz

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Studiengang Finance, Accounting, Controlling, Taxation & Law

eingereicht am: 18. August 2020

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1 Einleitung	1
1.1 Relevanz des Themas	1
1.2 Zielsetzung der Arbeit und Gang der Untersuchung.....	4
2 Stand der Forschung im Personalcontrolling.....	6
2.1 Personalcontrolling - Definition und Begriffsabgrenzung	6
2.2 Entwicklung und Entstehung des Personalcontrollings.....	8
2.3 Aufbau und Einordnung des Personalcontrollings	11
2.3.1 Organisatorische Einbindung des Personalcontrollings.....	11
2.3.2 Ziele des Personalcontrollings	14
2.3.3 Aufgaben und Funktionen des Personalcontrollings.....	16
2.3.4 Ebenen des Personalcontrollings	19
2.3.5 Dimensionen des Personalcontrollings.....	21
2.4 Ausgewählte Instrumente des Personalcontrollings	26
2.4.1 Überblick über Personalcontrolling-Instrumente	26
2.4.2 Abweichungsanalyse als Soll-Ist-Vergleich	28
2.4.3 Kennzahlen des Personalcontrollings.....	29
2.4.4 Balanced Scorecard im Personalcontrolling	31
2.4.5 Personalportfolio.....	33
2.5 Anforderungen und Grenzen des Personalcontrollings	35
3 Aktuelle Herausforderungen an das Personalcontrolling	38
3.1 Digitalisierung	38
3.1.1 Definition und Begriffsabgrenzung.....	38
3.1.2 Aktuelle Bedeutung der Digitalisierung für Unternehmen.....	41
3.1.3 Aktuelle Bedeutung der Digitalisierung für das Personalcontrolling	47
3.2 Trends im Rahmen der Digitalisierung.....	52
3.2.1 New Work	52
3.2.2 People Analytics	55
3.3 Kritische Analyse ausgewählter Technologien der Digitalisierung und ihre Bedeutung für das Personalcontrolling.....	60

3.3.1	Blockchain	60
3.3.2	Big Data und HR-Analytics	64
3.3.3	Internet der Dinge - IoT	66
3.3.4	Cloud-Computing	70
3.3.5	Künstliche Intelligenz - KI	73
3.4	Datenschutz und -sicherheit - mögliche Risiken und gesetzliche Bestimmungen	76
3.5	Personalcontrolling-Kennzahlen im Wandel der Digitalisierung.....	78
3.6	Herausforderungen, Chancen und Risiken für das Personalcontrolling durch die Digitalisierung	80
3.7	Analyse zum Stand der Digitalisierung im Personalcontrolling ausgewählter Börsenunternehmen	86
4	Fazit	89
	Literaturverzeichnis	XCII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Aufgaben des Personalcontrollings.....	17
Abbildung 2 - Regelkreislauf Personalcontrolling.....	18
Abbildung 3 - Ebenen des Personalcontrollings.....	19
Abbildung 4 - Dimensionen des Personalcontrollings.....	21
Abbildung 5 - Klassifizierung von Kennzahlen.....	31
Abbildung 6 - Personalportfolio.....	35
Abbildung 7 - Digitalisierung im Gesamtkontext.....	40
Abbildung 8 - Dezentrale Netzwerkstruktur.....	45
Abbildung 9 - Personalmanagement Prozesskette.....	49
Abbildung 10 - Handlungsfelder von New Work.....	55
Abbildung 11 - Wertschöpfungsbeitrag People Analytics.....	57
Abbildung 12 - Einordnung BI und BA.....	59
Abbildung 13 - Systemarchitekturen von Netzwerken.....	62
Abbildung 14 - Internet der Dinge (IoT).....	69
Abbildung 15 - Stärken-Schwächen-Analyse Börsenunternehmen.....	88

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Strategisches und operatives Personalcontrolling.....	23
Tabelle 2 - Merkmale quantitatives und qualitatives Personalcontrolling.....	25
Tabelle 3 - Interne und externe Datenquellen	27
Tabelle 4 - Instrumente des Personalcontrollings	28
Tabelle 5 - Digitalisierung vs. Industrie 4.0.....	42
Tabelle 6 - Das 4-V-Modell von Big Data	65
Tabelle 7 - Fünf Merkmale Cloud-Computing.....	71
Tabelle 8 - Chancen und Risiken für das Personalcontrolling.....	84
Tabelle 9 - Herausforderungen des Personalcontrollings	85

Abkürzungsverzeichnis

BI	Business Intelligence
BSDG	Bundesdatenschutzgesetz
CPS	Cyber physical system
DLT	Distributed Ledger Technologie
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
i.d.R.	in der Regel
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IoT	Internet of Things (Internet der Dinge)
KPI	Key Performance Indicator
M2M	Maschine zu Maschine Kommunikation
o.J.	ohne Jahr
o.V.	ohne Verfasser
P2P	Peer-to-Peer
PC	Personalcontrolling
RFID	Radio Frequency Identification
SQL	Structured Query Language
TPU	Tensor Processing Units
u.a.	unter anderem

1 Einleitung

1.1 Relevanz des Themas

Die Bedingungen für die heutige Unternehmenswelt sind stärker geprägt vom technologischen Wandel als je zuvor. Anpassungsfähigkeit, Innovationskraft und der starke Wille zur stetigen Veränderung sind Grundvoraussetzungen, um in einer konkurrierenden Welt wettbewerbsfähig zu bleiben. Begleitet wird dieser neue Wandel in der Arbeitswelt durch immer neue technische Innovationen, die mittels disruptiver IT-Lösungen den Fortschritt bei der Optimierung von Prozessen und neuen Entwicklungen immer weiter vorantreiben. Diese Entwicklungen im Rahmen der vierten industriellen Revolution werden häufig unter den Begriffen „Industrie 4.0“ bzw. „Arbeit 4.0“ subsumiert.¹

Geprägt wurden diese Begriffe durch die Hightech-Strategie der Bundesregierung Deutschland, die sich in ihrer Zukunftsstrategie 2025 mit Themen der Entwicklung in der Zukunft auseinandersetzt. Dabei stehen wir aktuell noch an der Schwelle zur vierten industriellen Revolution. Geschichtlich betrachtet war die erste industrielle Revolution von der Einführung mechanischer Produktionsanlagen zum Ende des 18. Jahrhunderts geprägt. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts begann dann die zweite industrielle Revolution, die mittels elektrischer Energie vorrangig einen großen Fortschritt in der Massenproduktion von Gütern lieferte. Erst in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts erfolgte die dritte industrielle Revolution. Der Einzug von Elektronik in der Fertigung sowie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und dem daraus resultierenden Grad der zunehmenden Automatisierung von Produktionsprozessen prägten diese Revolution. Neue Möglichkeiten boten sich innerhalb der industriellen Fertigung durch Integration von PCs in die Arbeitswelt. Ab diesem Zeitpunkt war es mittels Kleincomputern möglich, die intelligente Steuerung, Regulierung und Überwachung von Prozessen durch geeignete Unternehmenssoftware zu managen. Dieser Prozess dauert bis heute an.² Getrieben durch das Internet, ist die Verschmelzung von virtueller und realer Welt immer weiter auf dem Vormarsch und äußert sich bereits heutzutage in Formen wie dem Internet der Dinge (IoT). Neben den Begriffen Industrie oder Arbeit 4.0 gibt es den Begriff der Digitalisierung oder digitalen Transformation. Häufig werden diese Begriffe synonym für den Wandel in der Industrie verwendet.

¹ Vgl. Lasi, H. et al. (2014), S. 262.

² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2012), S. 52.

Das Internetzeitalter führt zu größeren technischen Fortschritten in den Unternehmen und zu einer exponentiellen Zunahme von Daten. Prognosen zeigen, dass bis ins Jahr 2025 die weltweite Datenvielfalt und Menge sich verzehnfachen wird.³ Heutzutage wird dem Begriff der Digitalisierung allerdings ein wesentlich breiteres Spektrum zugeordnet. Die Anfänge der Digitalisierung im globalen Sinne existieren bereits seit den 60er Jahren in Form des elektronisch basierten Datenaustausches. In den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts bekam diese Entwicklung einen neuen Impuls in Form des Internets. Industriell betrachtet beschreibt das Konzept der Digitalisierung die Optimierung der gesamten Wertschöpfungskette durch den Einsatz innovativer Technologien. Die Definition der Bundesregierung lautet dabei, dass entlang des Wertschöpfungsprozesses involvierte produzierende Unternehmen digital untereinander vernetzt werden. Dieses Vorgehen soll die Effektivität der Produktion und die Wettbewerbsfähigkeit weiter erhöhen und stärken. Zudem ermöglichen die digitalen Prozesse ein höheres Maß an Flexibilität, um neue Güter und Dienstleistungen zu schaffen.⁴

Bei näherer Betrachtungsweise stellt sich heraus, dass der digitale Wandel viel tiefere Folgen für unser wirtschaftliches Ökosystem hat, als es auf den ersten Blick ersichtlich ist. Dabei rückt der gesellschaftliche Wandel in den Fokus, wo eine Veränderung der Einstellungen (z. B. zu Themen wie Nachhaltigkeit) oder eine Veränderung des Verhaltens in Bezug auf das Einkaufen (z. B. Online- statt Offline-Einkauf) zu beobachten ist. Von den Unternehmen wird auf der anderen Seite erwartet, dieses neue Verhalten zu erkennen und hieraus eine geeignete Strategie im Umgang mit diesem teilweise fundamentalen Wandel zu finden.⁵ Unternehmen versuchen, diesem gesellschaftlichen Wandel mit immer neuen und veränderten Leistungsversprechen zu begegnen. Im gleichen Zuge wirken die neuen digitalen Treiber auf die Entstehung neuer Kundenerlebnisse oder unterstützen die bereits bestehenden Bedürfnisse der Kunden. Daher ist Digitalisierung nicht mehr nur aus der technischen Perspektive zu betrachten, sondern ist vielmehr ein ganzheitliches Phänomen, welches sich durch alle Ebenen einer Gesellschaft zieht. Diese Veränderungen betreffen nicht nur die Unternehmen an sich, sondern auch die Mitarbeiter. Im Personalwesen sind Veränderungen bereits heute spürbar, und der Faktor Mitarbeiter unterliegt hierbei einem starken Wertewandel.

³ Vgl. Reinsel, D. et al. (2018), S. 3.

⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Industrie 4.0 gestalten - Wegweisend. Vernetzt. Praxisnah., 2017, 01.05.2020, [Online].

⁵ Vgl. Bankewitz, M. et al. (2016), S. 58.