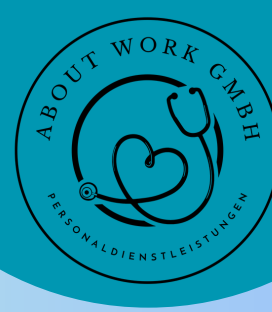


HR-Kennzahlen neu gedacht



Wie KPIs und KI das Personalmanagement revolutionieren

Ein Impulsbericht von Olga Punko, HR-Beraterin bei About Work GmbH

„Vom Chaos zur Klarheit – Struktur schafft Stabilität, auch im HR.“

Die moderne Arbeitswelt ist geprägt von Dynamik, Digitalisierung und einem tiefgreifenden Wertewandel. In diesem Umfeld wird die Personalabteilung zunehmend zu einem strategischen Partner im Unternehmen – nicht mehr nur als administrative Funktion, sondern als Impulsgeber für Wachstum, Kultur und Innovation. Um diesen Anspruch zu erfüllen, muss HR messbar und steuerbar werden – hier kommen Key Performance Indicators (KPIs) ins Spiel. Gleichzeitig eröffnet der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) neue Möglichkeiten, HR-Daten intelligenter zu nutzen. KI kann komplexe Zusammenhänge erkennen, Entwicklungen vorhersagen und Handlungsempfehlungen liefern – eine wertvolle Unterstützung für Führungskräfte, die faktenbasiert und vorausschauend agieren wollen.



Warum HR-KPIs unverzichtbar sind

HR-Kennzahlen sind weit mehr als operative Messgrößen. Sie schaffen Transparenz über die Leistungsfähigkeit von HR-Prozessen und zeigen, welchen Beitrag die Personalabteilung zum Geschäftserfolg leistet. Richtig eingesetzt, werden KPIs zum Steuerungsinstrument, das Orientierung gibt und Prioritäten sichtbar macht.

Wichtige Nutzenaspekte von HR-KPIs:

- **Transparenz:** Kennzahlen machen Erfolge und Schwächen messbar.
- **Strategische Steuerung:** HR-Ziele lassen sich klar mit der Unternehmensstrategie verknüpfen.
- **Früherkennung:** Trends wie steigende Fluktuation oder sinkendes Engagement werden früh

erkannt.

- **Verantwortlichkeit:** Teams wissen, welche Ziele sie erreichen müssen, und handeln proaktiv.

Wie KI HR-Daten verändert

Der wahre Mehrwert von KI liegt darin, dass sie nicht nur vergangene Daten analysiert, sondern auch zukünftige Entwicklungen vorhersagen kann. Moderne Algorithmen erkennen

Muster, die Menschen oft übersehen würden. So können Personalabteilungen proaktiv handeln, anstatt nur auf Ereignisse zu reagieren.

Beispiele für KI-Anwendungen im HR-Bereich:



Prognosemodelle für
Fluktuationsrisiken



Skill-Gap-Analysen



Textanalyse von
Mitarbeiterfeedbacks

Der Beratungsansatz bei About Work

Als HR-Beraterin bei About Work begleite ich Organisationen dabei, ihre HR-Arbeit datenbasiert, messbar und zukunftsorientiert zu gestalten. Mein Ansatz verbindet analytische Präzision mit praktischer Umsetzbarkeit. Im Mittelpunkt steht immer der Mensch – denn Zahlen sind nur dann wertvoll, wenn sie helfen, bessere Entscheidungen für Menschen und Organisationen zu treffen.

Fazit und Kontakt

HR-KPIs sind kein Selbstzweck, sondern ein strategisches Werkzeug zur

Weiterentwicklung von Organisationen. Mit Unterstützung von KI wird HR-Controlling nicht nur präziser, sondern auch vorausschauender und ganzheitlicher.

Olga Punko / HR-Beraterin / About Work GmbH / op@about-work.de / www.about-work.de