

AI & HRM: Einsatz und Wirkungen künstlicher Intelligenz im Personalmanagement

Bewerbungsschluss: 31. März 2023.

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Personalmanagement hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Dieser Kurs untersucht die Chancen und Herausforderungen, die sich aus dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Personalmanagement ergeben.

Die Teilnehmer: innen sollen ein tiefes Verständnis zu den Auswirkungen von KI auf unterschiedliche Funktionen im Personalmanagement erlangen und lernen, wie KI eingesetzt werden kann, um Personalprozesse zu automatisieren, beschleunigen und verbessern. Wir werden uns auch mit den Herausforderungen und ethischen Implikationen von KI im Personalmanagement auseinandersetzen und diskutieren, wie sichergestellt werden kann, dass KI auf verantwortungsvolle Art und Weise eingesetzt wird.

Ziel des Seminars ist es, den Teilnehmer: innen ein tieferes Verständnis für die Vorteile und Herausforderungen von KI im Personalmanagement zu vermitteln, Durch die Durchführung einer strukturierten Literaturanalyse, haben die Teilnehmer: innen die Gelegenheit, tiefer in ein spezifisches Thema einzutauchen und ihre Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen zu verbessern.

Ablauf, Inhalte & Ziele

Das Seminar startet mit einer thematischen und methodischen Einführung, die auch eine Einheit zum Thema Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens umfasst. Darauf aufbauend, schreiben Studierende eine Seminararbeit (12 Seiten), die auf einer strukturierte Literaturanalyse von empirischen Beiträgen im Zusammenhang mit KI und einer spezifischen HR-Funktion basiert. Diese Literaturanalyse soll auch ein besseres Verständnis dafür schaffen, auf welche Organisationen sich die empirische Forschung in diesen Bereichen bezieht und ob Unterschiede in der Auseinandersetzung mit öffentlichen Organisationen und privaten gewinnorientierten Unternehmen erkennbar sind. Die Seminararbeit wird im Rahmen einer Studierendenkonferenz präsentiert und diskutiert.

Mögliche Themen für die strukturierte Literaturanalyse (Auswahl):

- Artificial Intelligence & Human Resource Planning
- Artificial Intelligence & Talent Acquisition/Recruitment/Selection
- Artificial Intelligence & Onboarding
- Artificial Intelligence & Training and Employee Development
- Artificial Intelligence & Performance Management/Appraisal
- Artificial Intelligence & Compensation
- Artificial Intelligence & Employee Health, Safety & Wellbeing
- Artificial Intelligence & Task Allocation
- Artificial Intelligence & Employee Relations

Am Ende des Seminars sollen die Studierenden in der Lage sein, die Vorteile und Herausforderungen von KI im Personalmanagement besser zu verstehen und beurteilen zu können. Durch die Durchführung einer strukturierten Literaturanalyse werden insbesondere Fähigkeiten in folgenden Bereichen verbessert:

1. Literatursuche: Die Studierenden verbessern ihre Fähigkeiten, relevante Literatur zu finden und zu bewerten.
2. Kritische Analysefähigkeiten: Die Studierenden lernen, wissenschaftliche Literatur sorgfältig zu überprüfen und kritisch zu beurteilen.
3. Synthesefähigkeiten: Die Studierenden verbessern ihre Fähigkeiten, Informationen aus verschiedenen Quellen zu synthetisieren und zu integrieren.
4. Schreibfähigkeiten: Die Studierenden verbessern ihre Schreibfähigkeiten, indem sie eine gut strukturierte und prägnant geschriebene Literaturübersicht erstellen.
5. Kommunikationsfähigkeiten: Die Studierenden verbessern ihre Fähigkeiten, wissenschaftliche Erkenntnisse präzise und verständlich zu kommunizieren.

Zielgruppen & Anforderungen

Dieser Kurs eignet sich für Studierende, die sich für den Einsatz von KI im Personalmanagement interessieren und ihre analytischen Denk- und Schreibfähigkeiten verbessern möchten. Eine Vorkenntnis im Bereich Personalmanagement oder KI ist nicht erforderlich, aber von Vorteil.

Das Seminar und die die Literaturanalyse basieren überwiegend auf englischsprachiger Literatur. Daher ist es wichtig, dass Studierende über gute Englischkenntnisse verfügen und die Bereitschaft haben, sich intensiv mit wissenschaftlicher englischsprachiger Literatur auseinanderzusetzen.

Formales & Bewerbung

Dieser Kurs ist als Hybridveranstaltung (Mix aus Präsenz- und individuellen Onlineterminen) geplant

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Die Seminararbeit kann in englischer oder deutscher Sprache verfasst werden. Es ist möglich, die Seminararbeit zu einer eigenständigen Bachelorarbeit weiterzuentwickeln.

Bewerbungsschluss: **31. März 2023.**

Bewerbungsablauf: Bewerben Sie sich jetzt mit einem kurzen Motivationsschreiben (max. 200 Wörter) in dem sie beschreiben, warum Sie dieses Thema interessiert und was Sie sich vom Seminar erwarten. Bitte nennen Sie auch ein Beispiel für eine AI-Anwendung im Personalmanagement.

Sollten Sie eine Zusage erhalten, bitten wir um verbindliche Anmeldung innerhalb von einer Woche. Dadurch können wir das Seminar besser planen und Ihnen zeitnah Informationen zu den nächsten Schritten zukommen lassen.

Bewerbung bitte direkt an: Iris.Saliterer@vwl.uni-freiburg.de

Vorläufiger Zeitplan

18.04.2023, 14-18, Präsenz

- Kick Off: Seminarfokus, Kursziele
- KI und HRM Grundlagen
 - Definition/ Einordnung von KI (Managementperspektive)
 - Definition von HRM und seinen Funktionen
 - Zusammentreffens von KI und HRM
 - Themenvergabe, Leseliste & erster Arbeitsauftrag

02.05.2023, 14-16 Uhr Onlinetermin via Zoom (Video ein!)

- Upload erster Arbeitsauftrag (01.05.2023)
- Kurzpräsentation, Diskussion & Feedback zum ersten Arbeitsauftrag

16.05.2023, 14-18, Präsenz

- Einführung wissenschaftliches Arbeiten
- Diskussion und Feedback zum ersten Arbeitsauftrag
- Einführung Literaturanalyse
- Zweiter Arbeitsauftrag: Erstellung Exposé

31.05.2023

- Einreichung/ Upload Exposé

05.06.2023-01.07.2023

- Individuelle (Zoom) Termine zur Besprechung des Exposés.

05.07.2023

- Einreichung Seminararbeit

11./12.07.2023

- Studierendenkonferenz
 - Präsentation und Diskussion der Seminararbeiten
 - Feedback & Ausblick

Literatur (vorab, für Interessierte)

1. Grundlagenliteratur AI Klassifizierungen in der Managementforschung

Glikson and Woolley (2020): HUMAN TRUST IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE: REVIEW OF EMPIRICAL RESEARCH, *Academy of Management Annals* 2020, Vol. 14, No. 2, 627–660. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0057> (user oriented typology)

Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018). Artificial Intelligence in Service. *Journal of Service Research*, 21(2), 155–172. <https://doi.org/10.1177/1094670517752459> (intelligence based typology)

Michael Leyer, Sabrina Schneider, Decision augmentation and automation with artificial intelligence: Threat or opportunity for managers?, *Business Horizons*, Volume 64, Issue 5, 2021, Pages 711-724, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.026>

2. Ausgewählte Übersichtsarbeiten zu AI und Human HRM

Vijay Pereira, Elias Hadjielias, Michael Christofi, Demetris Vrontis (2023) A systematic literature review on the impact of artificial intelligence on workplace outcomes: A multi-process perspective, *Human Resource Management Review*, 33 (1), <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100857>

Demetris Vrontis, Michael Christofi, Vijay Pereira, Shlomo Tarba, Anna Makrides & Eleni Trichina (2022) Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review, *The International Journal of Human Resource Management*, 33:6, 1237-1266, DOI: 10.1080/09585192.2020.1871398

Cheng, M. M., & Hackett, R. D. (2021). A critical review of algorithms in HRM: Definition, theory, and practice. *Human Resource Management Review*, 31(1), <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100698>

Johnson, B. A. M., Cogburn, J. D., & Llorens, J. J. (2022). Artificial Intelligence and Public Human Resource Management: Questions for Research and Practice. *Public Personnel Management*, 51(4), 538–562. <https://doi.org/10.1177/00910260221126498>

Markus Langer, Richard N. Landers, The future of artificial intelligence at work: A review on effects of decision automation and augmentation on workers targeted by algorithms and third-party observers, *Computers in Human Behavior*, Volume 123, 2021, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106878> .

Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 377–392. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04204-w>

Aufgabenstellung: Erstellung Seminararbeit

Der Zweck des Seminars besteht darin, den Teilnehmer: innen die Möglichkeit zu geben, das Zusammenspiel von Artificial Intelligence (KI) und Human Resource Management (HRM) durch eine strukturierte Literaturübersicht zu erkunden.

Aufgabe (die Punkte werden gemeinsam festgelegt!)

1. Wählen Sie ein bestimmtes Thema im Zusammenhang mit KI und HRM aus. Hierzu können Bereiche wie KI und Rekrutierung, KI und Mitarbeiterbeteiligung, KI und Performance Management usw. gehören.
2. Führen Sie eine gründliche Literatursuche durch, bei der Sie peer-reviewte Fachzeitschriftenartikel, Konferenzproceedings und andere relevante Quellen suchen, um Informationen zu Ihrem gewählten Thema zu finden (gemeinsame Festlegung der Vorgehensweise).
3. Verfassen Sie eine Seminararbeit, die beispielhaft folgende Punkte beinhaltet: • Einführung: Eine kurze Einführung in das Thema der Arbeit und die spezifische HR-Funktion, die untersucht wird. • Literaturübersicht: Methode: Beschreiben Sie die methodische Vorgehensweise. Ergebnisse: Zusammenfassen Sie die wichtigsten Ergebnisse aus der Literatur, einschließlich der Vorteile und Beschränkungen von KI in HRM. • Diskussion: Reflektieren Sie über die Implikationen der Ergebnisse und ihre Beziehung zu den Forschungsfragen. • Schlussfolgerung: Zusammenfassen Sie die wichtigsten Punkte der Überprüfung und schlagen Sie Bereiche für zukünftige Forschung vor.
4. Ihre Literaturübersicht sollte 12 Seiten (ohne Referenzen) lang sein und gemäß den APA-Stilrichtlinien und den Formatrichtlinien der Abteilung PNP formatiert sein.
5. Übermitteln Sie Ihre Arbeit zum festgelegten Abgabetermin.

Bewertungskriterien

- Relevanz und Qualität der Quellen: Die Literaturübersicht basiert auf einer umfassenden Suche nach relevanten und hochwertigen Quellen.
- Organisation und Struktur: Die Literaturübersicht ist gut organisiert, mit klaren Überschriften und Unterüberschriften und einem logischen Ablauf von Ideen.
- Kritische Analyse: Die Literaturübersicht zeigt eine kritische Analyse der Literatur, einschließlich der Stärken und Schwächen der Studien sowie der Implikationen der Ergebnisse.
- Schreibqualität: Die Literaturübersicht ist gut geschrieben, mit klarem und prägnantem Sprachgebrauch und frei von grammatikalischen Fehlern.
- • APA-Stil: Die Literaturübersicht ist gemäß den APA-Stilrichtlinien formatiert.