

## These 8: Data Mining identifiziert potenzielle Mitarbeitende

### Automatisches Matching

Die zunehmende Erfassung aller Art von Daten ermöglicht, dass sich Stellensuchende und Stellenanbieter in Zukunft ohne aktive Suchbemühungen automatisch finden. Grundlage der Automatisierung ist das Erfassen der Informationen die – aus Sicht der Unternehmen und Stellensuchenden – über eine erfolgreiche Stellenbesetzung entscheiden. In erster Linie geht es um Kompetenzen und Werte. Je mehr Informationen wir hochladen, desto einfacher können ausgeschriebene Stellen und Stellensuchende automatisch miteinander «verkuppelt» werden.

### Digitale Spiegel

Die Digitalisierung der Information ermöglicht neue Dimensionen des Data Mining. Dabei suchen Unternehmen mit Hilfe von Internetrobotern nach passenden Know-How-Trägerinnen. Als Grundlage der Identifikation dienen die im Internet hinterlassenen Spuren. Die Datensätze umfassen zunächst einmal alle Daten, welche die Nutzer bewusst im Internet hinterlassen haben. Darunter fallen die deklarierten Informationen zum Lebenslauf, wie die bisherigen beruflichen Stationen, die Arbeits- und Schulzeugnisse, Referenzen, Publikationslisten oder Netzwerkanalysen.

### Social Media produzieren Social Data

Zu den hinterlassenden Daten gehören die Daten, die wir durch unser Verhalten täglich im Internet produzieren. Für stellenbesetzende Unternehmen sind die bisherigen Arbeitsprodukte besonders interessant (zum Beispiel Texte und Präsentationen). HR-Profis können sich so ein Bild machen, über welche Kompetenzen jemand verfügt sowie Rückschlüsse über die Arbeitsweise und die erlangte Reputation ziehen. Zur zweiten Kategorie von digitalen Spuren gehören auch Beiträge bei Facebook, Twitter und Co. Je intensiver wir das Internet nutzen, desto mehr digitale Spuren hin-

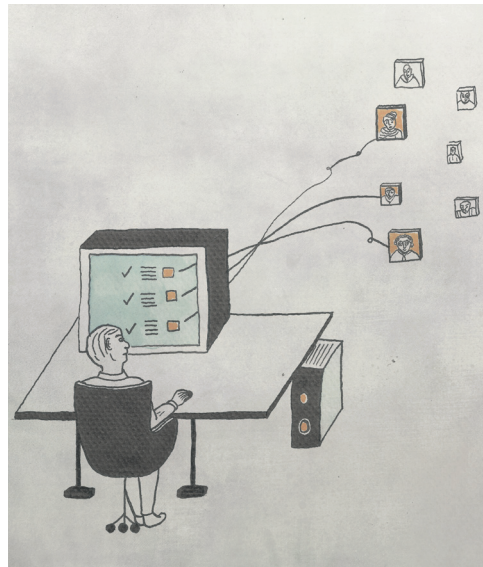


Illustration: Julia Weiss

terlassen wir. Die Nutzung von Social Media führt zur Generierung von Social Data.

### Netzwerkanalysen & Co

Eine dritte Kategorie von digitalen Informationen stellen schliesslich all jene Verhaltensdaten dar, die für uns selbst nicht transparent sind. Damit sind zum Beispiel die Zusammenhänge zwischen den Bestellungen bei Amazon, den in iTunes angeschauten Filmen und den online gelesenen Zeitungsartikeln gemeint. Extrem ausgedrückt wird die gesamte Surf-, Click- und E-Mail-Geschichte zur Informationsquelle im Hinblick auf den Wissenserwerb. Unternehmen erkennen durch Data Mining, wer sich über was informiert hat, wer wen kennt, wer wie über die Gesellschaft denkt, wer über welche Expertise verfügt und wer wo ein Trendsetter ist.

### Big Data fordern neue Kompetenzen

Die ersten zwei genannten Datenquellen können von HR-Profis durchsucht werden. Für die Auswertung der dritten Kategorie an Daten aber braucht es spezifische Software, die für ein Unternehmen nach den gewünschten Informationen sucht. Es handelt

sich hier schlicht um zu viel Information, als dass sie ein einzelner Mensch auswerten könnte. Digitale Assistenten können damit beauftragt werden, nach bestimmten Kompetenzprofilen zu suchen, identifizierte Kandidaten miteinander zu vergleichen oder aussagekräftige Statistik zu betreiben.

### Chancen und Gefahren des Data Mining

Die Nutzung von Data Mining wird dazu führen, dass sich die Struktur einer Organisation dynamisch ihren Wissensnetzwerken und Kommunikationsströmen anpasst. Unternehmen werden zudem frühzeitig erkennen, wenn sich jemand nach einem neuen Job umsieht oder die Gefahr eines Burnouts lauert. Die Nutzung von Data Mining kann zu intelligenteren Organisationen führen. Sie kann aber auch den Leistungsdruck zusätzlich erhöhen und neue Diskriminierungspotenziale schaffen. Data Mining ermöglicht eine neue Dimension der Transparenz, die Unternehmen nutzen werden, um ihre Mitarbeitenden zu belohnen, zu bestrafen und bei ungenügenden Leistungen zu entlassen.

### Der Mensch ist mehr als ein Datensatz

Natürlich stellt sich die Frage, wieviel im Internet tatsächlich über einen Menschen erfahrbare ist. Der Mensch bleibt ein Wesen aus Fleisch und Blut, ein hochkomplexes Wesen, das sich nur schwer in Daten ausdrücken lässt. Das digitale Verhalten bildet das reale Verhalten nur zu einem gewissen Grad ab und nicht alle Menschen sind virtuell gleich aktiv. Es bleibt fraglich, ob eine Maschine, die – gerade in einer immateriellen Wirtschaft wichtigen – menschlichen Attribute wie Herzlichkeit, Freundlichkeit, Spontanität und Kreativität erkennen kann.

Von Dr. Joël Luc Cachelin. Die Artikelserie basiert auf der Studie «Die Zukunft des Arbeitsmarkts – 12 Diskussionsthesen zur Entwicklung der Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte», herausgegeben von der «Wissensfabrik» ([wissensfabrik.ch](http://wissensfabrik.ch)) sowie Nellen und Partner ([nellen.ch](http://nellen.ch)). Ansprechpartner ist Christian Ernst).

**CAS .NET Enterprise Applications 2012/13**  
Technologische, methodische Kernkompetenzen für Entwurf/Realisierung verteilter Systeme und die praktische Umsetzung

Datum: Freitag, 24. August 2012

Dauer: 20 Tage Ort: HSR Rapperswil/Zürichsee

Info: HSR Hochschule für Technik Rapperswil

[www.hs-zh.ch/weiterbildung/](http://www.hs-zh.ch/weiterbildung/), Tel. +41 55 222 4921

**Hotel- und Krisenmanagement (ZLG/CAS)**

Zertifikatslehrgang: Mobilität und Stress erfolgreich managen durch professionelle Planung und Vorbereitung

Datum: Mittwoch, 12. September 2012

Dauer: 09:30 bis 18:15, 12x Mittwoch Ort: ZHAW, 8400 Winterthur

Info: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, [www.hs-zh.ch](http://www.hs-zh.ch), Tel. 058 934 77 30

**MAS Integriertes Risikomanagement**

Master of Advanced Studies in Integrated Risk Management mit 100% praxisorientierten Zertifikatslehrgängen (ZLG/CAS)

Datum: Donnerstag, 13. September 2012

Dauer: 6 Semester Ort: ZHAW, 8400 Winterthur

Info: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, [www.hs-zh.ch](http://www.hs-zh.ch), Tel. 058 934 77 30

**Ein Master für die Umwelt**

Möchten Sie sich als Spezialist/in für einen modernen Umweltschutz einsetzen? Dann sind Sie bei uns richtig.

Datum: Montag, 17. September 2012

Dauer: 2 Semester Ort: Muttenz, BL

Info: MAS in Umwelttechnik und -management an der FHWS, Muttenz, [www.fhnw.ch/lifesciences](http://www.fhnw.ch/lifesciences), Tel. +41 61 467 42 42

**MAS Human Computer Interaction Design Univ./FH**  
Weiterbildung Master of Advanced Studies in Human Computer Interaction Design (HCI)

Datum: Freitag, 5. April 2013

Dauer: 3 Jahre Ort: Uni Basel/Rapperswil

Info: Infoabend am 20.8.2012 in Basel, 31.8.2012 in Rapperswil, [www.hs-zh.ch/weiterbildung/](http://www.hs-zh.ch/weiterbildung/), Tel. +41 55 222 49 21

**MAS in Software Engineering PhD**  
Weiterbildung in modernen Software-Engineering-Methoden und -Technologien. Das MAS-SE wird modular angeboten.

Datum: Dienstag, 9. April 2013

Dauer: 4 Semester Ort: HSR Rapperswil/Zürichsee

Info: Infoabend am 12.9. und 25.9.2012 in Rapperswil

[www.hs-zh.ch/weiterbildung/](http://www.hs-zh.ch/weiterbildung/), Tel. +41 55 222 4921

Spezialforen und viele weitere Kurse ...

[www.alpha-seminare.ch](http://www.alpha-seminare.ch)

