

Bachelorarbeit: Literaturüberblick zum Thema „Künstliche Intelligenz im Personalmanagement“

Betreuerin: Viktoria Feyerherd (viktoria.feyerherd@uni-passau.de)

Beginn: ab sofort

Motivation und Zielsetzung

Künstliche Intelligenz (KI) erhält zunehmend Einzug in das Personalmanagement und beeinflusst zentrale HR-Prozesse wie Rekrutierung, Talentmanagement, Mitarbeiterbindung und Leistungsbewertung. KI-gestützte Tools versprechen Effizienzsteigerungen, objektivere Entscheidungen und eine stärkere Personalisierung der Mitarbeitererfahrung. Gleichzeitig birgt ihr Einsatz auch kritische Herausforderungen.

Die Integration von KI in HR verändert traditionelle Entscheidungsprozesse, wirft Fragen nach Fairness, Transparenz und Kontrolle auf und kann bestehende Machtverhältnisse in Organisationen verschieben. Obwohl erste wissenschaftliche Arbeiten diese Entwicklungen aufgreifen, ist die Forschungslage noch vergleichsweise jung und heterogen.

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es daher, mittels einer strukturierten Literaturrecherche zentrale Entwicklungen, Anwendungsfelder und Konsequenzen von KI im Personalmanagement zu analysieren. Dabei sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Welche Formen des KI-Einsatzes in HR werden in der Literatur beschrieben?
- Welche ethischen, rechtlichen und praktischen Herausforderungen sind mit KI in HR verbunden?

Die Arbeit soll den aktuellen Forschungsstand systematisch aufbereiten, bestehende Forschungslücken identifizieren und Handlungsempfehlungen für die Praxis ableiten. Damit leistet sie einen Beitrag zur Diskussion über verantwortungsvolle KI-Nutzung im Personalwesen und deren Auswirkungen auf Organisationen, Mitarbeiter:innen und Gesellschaft.

Voraussetzungen

- Starkes inhaltliches Interesse am Thema
- Ausgeprägte analytische und konzeptionelle Fähigkeiten
- Strukturierte Arbeitsweise

Einstiegsliteratur zum Thema

- Giermindl, L. M., Strich, F., Christ, O., Leicht-Deobald, U., & Redzepi, A. (2022). The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees. *European Journal of Information Systems*, 31(3), 410-435.
<https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213>
- Hickman, L., Langer, M., Saef, R. M., & Tay, L. (2024). Automated speech recognition bias in personnel selection: The case of automatically scored job interviews. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001247>
- Qin S., Jia N., Luo X., Liao C., & Huang Z. (2023). Perceived Fairness of Human Managers Compared with Artificial Intelligence in Employee Performance Evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 40(4), 1039-1070.
<https://doi.org/10.1080/07421222.2023.2267316>