



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

Fakultät für Betriebswirtschaft
Munich School of Management

Digitalisierung und Vernetzung: Chancen und Potentiale für Mitarbeiter und Human Resource Management

Prof. Dr. Ingo Weller

Institut für Personalwirtschaft
www.pw.bwl.lmu.de



Digitalisierung und Vernetzung – Chancen und Potentiale ...

für Mitarbeiter

und HRM

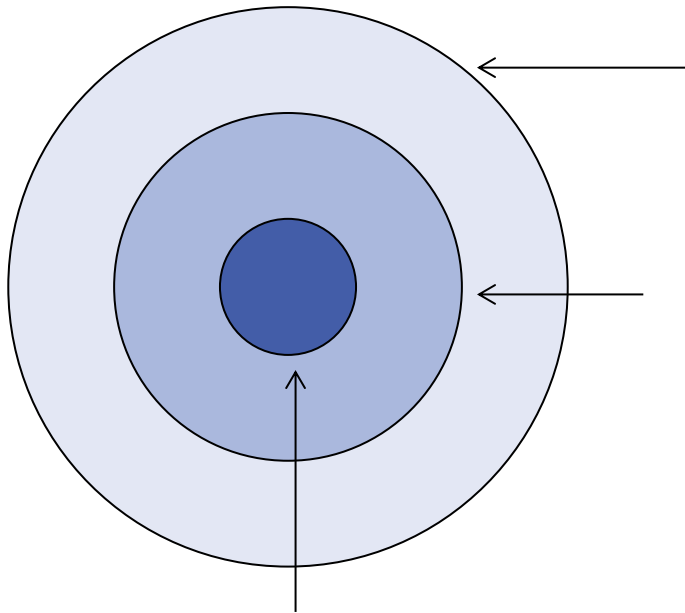


Arbeitsmarktperspektive:
zweiseitige und
nicht-perfekte Entscheidungen

- *Matching-Prozesse und ihre Veränderung durch Digitalisierung und Vernetzung*
- *Neben Chancen und Potentialen möchte ich auch die „dunkle“ Seite von Netzwerkeffekten ansprechen*

Externe Arbeitsmarktperspektive: Informationsprobleme

- Humankapitalbeschaffung über den externen Arbeitsmarkt:
Informationsprobleme im Matching-Prozess



FRAGE: Wer bewirbt sich?

Arbeit als klassisches Erfahrungsgut

→ (Digitale) Netzwerke können dazu beitragen,
Arbeit in ein Suchgut zu transformieren

FRAGE: Wer wird eingeladen?

Signaling-Problem (□-Fehler)

→ (Digitale) Netzwerke werden genutzt, um die
Qualität von Kandidat/Innen zu antizipieren

FRAGE: Wer wird ausgewählt?

Screening-Problem (HRM zielt auf Vermeidung von α -Fehlern)



Transportieren Netzwerke zuverlässige Informationen? Theorie

- Arbeitnehmer suchen ex-ante nach verfügbaren Informationen
 - Klassische Suchgüter: Löhne, Gehaltskorridore etc.
 - Klassische Erfahrungsgüter: Betriebsklima, Führungsstil, Karriereoptionen etc.

- Granovetter (1995: 13): “information derived from (...) personal contacts (...) is less costly and of better quality than that obtained from impersonal sources. (...) A friend gives more than a simple job description – he may also indicate if prospective workmates are congenial, if the boss is neurotic, and if the company is moving forward or stagnant.”

- Granovetter (1986: 18): “[job entry] by employees with personal information about the employer, other employees, or the firm itself should reduce the chance of separation by making unlikely gross mismatches due to ignorance.”

- Annahme: Persönliche Netzwerke sichern eine hohe Match-Qualität



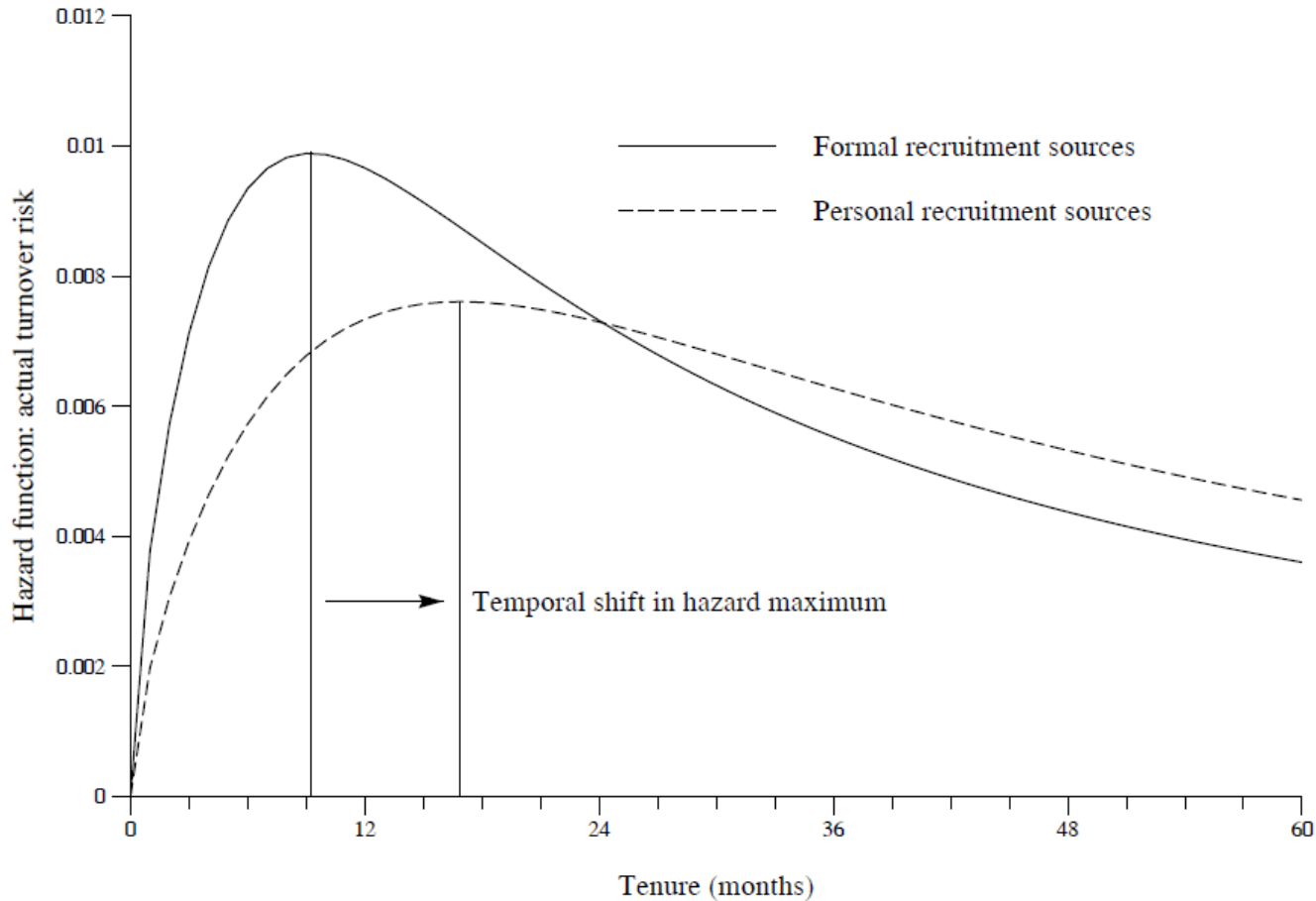
Netzwerke transportieren Informationen – Beispiel Einstiegsgehälter

Variable	Löhne	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
Studienfach (Referenz: BWL/VWL)						
Sprach-/Kulturwissenschaften	-2.288					
Psychologie/Pädagogik	-1.812					
Sozialwissenschaften	-2.255					
Ingenieurwissenschaften	.586					
Kunst/Geschichte	-4.155					
Vater Akademiker						
Mutter Akademikerin						
Faktor 1 (formale Suchwege)						
Faktor 2 (Arbeitskontakte, vor Abschluss)						
Faktor 3 (private Kontakte)						
Faktor 4 (Arbeitskontakte, nach Abschluss)						
Faktor 5 (Kontakte durch akad. Institution)						

2.905 Absolventen; BAP-Welle 2005/06; OLS-Regressionen, alle Modelle und Koeffizienten signifikant (einseitig) mit $p < .05$
weitere Kontrollen für soziodemographische Merkmale, sozialer Hintergrund, berufsrelevante Erfahrungen, Betriebs- und Vertragsmerkmale etc.



Netzwerke transportieren Informationen – Beispiel Fluktuation



GSOEP, Januar 1993 bis Dezember 2001; 4.014 Beschäftigungen, 137.256 Personenmonate

Digitalisierung von Netzwerken – Konsequenzen

- Erfahrungsgüter werden zu Suchgütern mithilfe von
 - Twitter-Kanälen
 - Facebook-Präsenzen
 - XING/Linked-In Netzwerken
 - Youtube Video-Portalen
 - Sehr viele weitere, meist weniger bekannte Beispiele



The screenshot shows the StuSer website interface. At the top left is the logo for 'stuser StudienService'. Below it, a banner features a woman's face looking up, with the text 'Fragen gibt es viele... Antworten auch!' and 'Clever das Richtige studieren... Campus-Botschafter beantworten Eure individuellen Fragen'. To the right of the banner is a registration form with fields for 'E-Mail' and 'Passwort', a 'Login with Facebook' option, and a 'kostenlos registrieren' button. Below the banner, there are two main sections: 'Webinar' with a 'jetzt eintragen' button, and 'Studiengang suchen' with a search bar and a 'Los!' button. The 'Studiengang suchen' section also includes a dropdown for 'Studienabschluss wählen' and a checkbox for 'Student für Fragen verfügbar'.



Universität München - Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)

Gegründet:
1472

Akademische Einrichtung:
Elite-Universität

Anzahl Studierende:
45539

Träger:
staatlich

Örtlichkeit:
innenstadt

Kontaktdaten

Universität München - Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)

Geschwister-Scholl-Platz 1.0
80539.0 München
Deutschland



Folgende Studenten kannst du fragen ...



Fabius



Heidi

Jennifer

Sibylle

Ingrid

Profilvorschau



Fabius
studiert Medieninformatik

Studiengänge:

- Medieninformatik (Master of Science)
Universität München - Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)
- Technology Management (Honours Degree)
Technische Universität München (TUM)



Frag
Münc

08. Oktober 2



Jennifer:

Hallo Sara, erstmal: mit Jura kann man so viel machen - es muss nicht die klassische Selbstständigkeit als Anwalt sein. Und: wer gute Noten hat, findet auch einen Job. Ob du gute Noten...

[\[mehr\]](#)

-Maximilians-Universität

[Frage melden](#) | Hat mir geholfen: 1

mester in regensburg für jura
auch das richtige für mich ist bzw. ich die

[\[mehr\]](#)



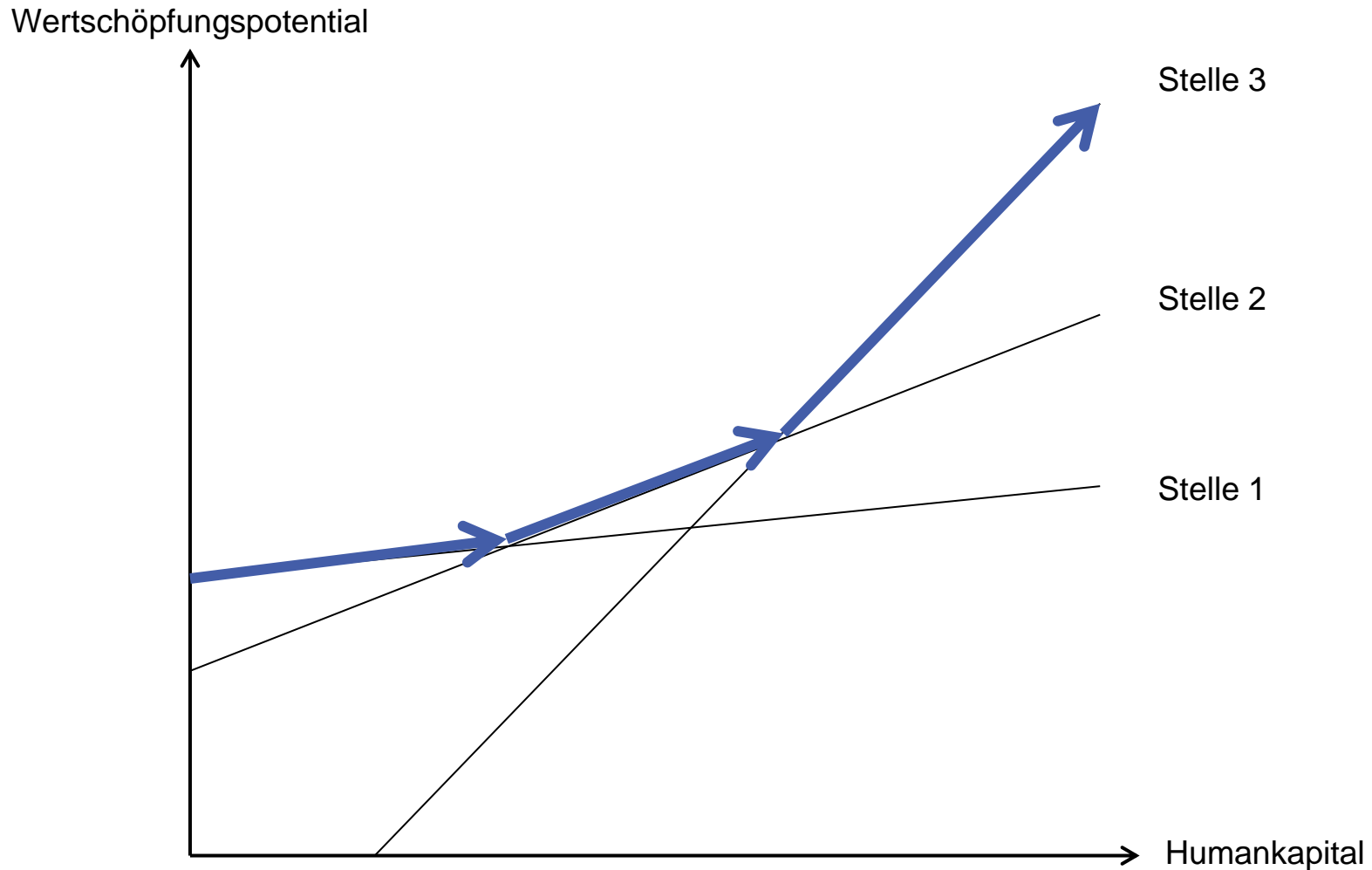


Auch das ist eine Konsequenz...

- Digitale Netzwerke (z.B. XING, LinkedIn) werden im Rekrutierungsprozess als (weitere) Informationsquellen genutzt
- Studie: Manant/Pajak/Soulié (work in progress)
 - (Bis zu) 75% der Recruiter überprüfen soziale Netzwerkprofile von potentiellen Kandidaten während des Rekrutierungsprozesses
 - Ca. 30% der Unternehmen, in denen soziale Netzwerkprofile aktiv zur Informationsgewinnung genutzt werden, haben bereits einmal aufgrund privater Informationen Kandidaten abgelehnt
 - Studienergebnis (Feld-Experiment in Frankreich):
 - 1.000 Bewerbungen von zwei fiktiven Bewerbern (Zufallszuteilung)
 - Zwei identische, fiktive Facebook-Profile
 - Einziger Unterschied: Eine Person mit arabischen Wurzeln im Facebook-Profil
 - Ca. 30% weniger Kontaktaufnahmen für den angeblich arabisch-stämmigen Bewerber



Interne Arbeitsmarktperspektive: Informationsprobleme





Performance Management und Daten(friedhöfe)

- Unternehmen sammeln gezielt (große Mengen an) Daten zu individuellen
 - Ergebnissen (Zielvereinbarungen und -erfüllung, Leistungsbeurteilungen)
 - Potentialanalyse
 - Fähigkeiten/Kompetenzen

- “Matching the right firms to the right workers (as well as matching workers to the most appropriate jobs within the firms) creates economic value of a magnitude that few other economic processes can.” (Lazear/Oyer, 2013: 492)

- Die Potentiale des internen Arbeitsmarktes werden bisher nicht systematisch genutzt!



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!