

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

HR-Impuls-Workshop der GuideCom AG am 13.11.2025

People Management 4.0: Powered by Peoplenomics

Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung
Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert



PUU
Lehrstuhl für Personal und
Unternehmensführung

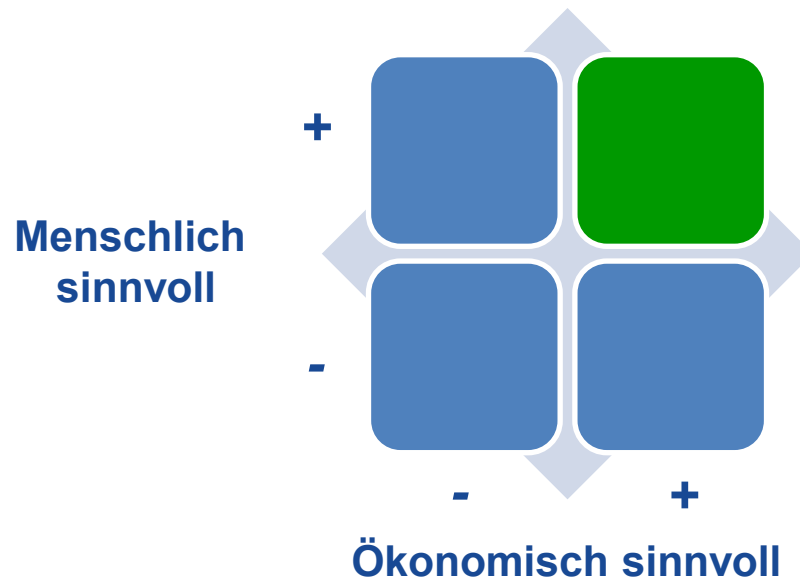


- **Manche Entscheidungen scheinen zunächst ökonomisch sinnvoll, aber die Vernachlässigung der menschlichen Dimension kann später sehr teuer werden**
- **Eigentliche Herausforderung: Ist eine zu treffende Entscheidung unter Berücksichtigung beider Dimensionen wirklich optimal?**



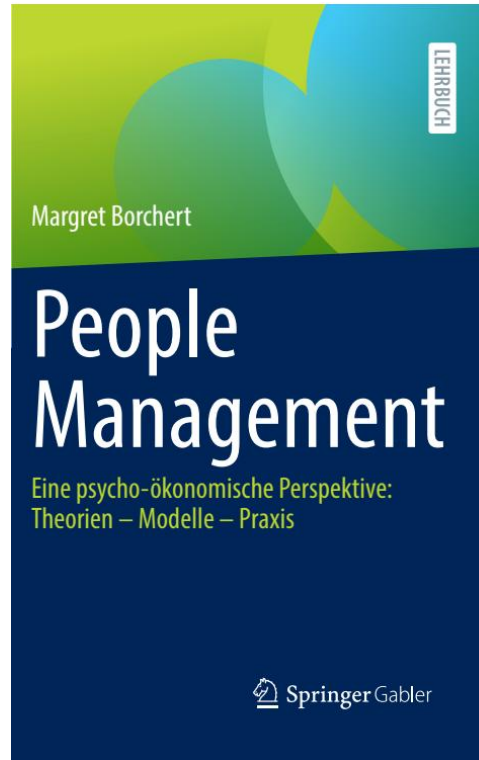
Denken Sie an Entscheidungen, die Sie oder andere erlebt haben – was wäre anders gelaufen, wenn beide Dimensionen wirklich bewusst berücksichtigt worden wären, z.B. bei Beförderungen, Entlassungen, Gehaltsverhandlungen

- Personalstrategie 4.0: (Technikinduzierte) Veränderung von Rollen & Prozessen
- Effizienz- und Kostendruck bleiben hoch
- Psychologische Anforderungen steigen: Sinn, Motivation/Engagement, Zugehörigkeit
- **Peoplenomics als Lösung**: Gleichzeitige Steuerung von Menschlichkeit & Ökonomie



Silo-Logiken zur Erklärung menschlichen Verhaltens

- **Identitätstheorie** (Erikson, Dutton et al.)
- **Selbstbestimmungstheorie** (Deci/Ryan)
- **Theorie der Ressourcen-erhaltung** (Hobfoll et al.)
- **Theorie des geplanten Verhaltens** (Ajzen, Fishbein)
- **Theorie psychologischer Verträge** (Rousseau)



Ansätze zur Integration wirtschaftlicher und psychologischer Logiken

- **Theorie der Arbeitsgestaltung** (Grant, Parker)
- **Job-Demands-Resources-Theorie** (Bakker/Demerouti)

Peoplenomics: Menschen machen Rendite + Effizienz und ...



Psychologische Wertschöpfung

Ökonomische Wertschöpfung



Vertrauen & Engagement

Sinn & Motivation

Psychologisches Kapital

- Selbstwirksamkeit
- Optimismus
- Resilienz
- Zielorientierung

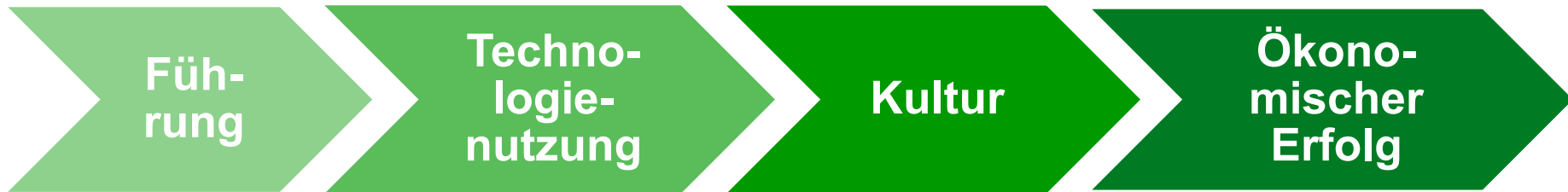


Effizienz & Rendite

Leistung & Produktivität


Strukturelles Kapital

- Rollen & Verantwortlichkeiten
- Wissensmanagement
- Kommunikation
- Integrierte digitale HR-Systeme




- **Führung als Energiearbeit:** Steuerung psychologischer Energie, Coaching, Feedback, Sinnkommunikation
- **Technologienutzung als Beziehungssystem:** Tools, die Nähe & Dialog fördern, KI-Unterstützung für Routineaufgaben und zur Arbeitserleichterung
- **Kultur als Renditetreiber:** Engagement, Sinn, Vertrauen etc. messbar machen
- **Ökonomischer Erfolg** in Form von Produktivität, Gewinnen und Renditen als Outcome von psychoökonomischen Wirkungsketten


- **Statt bewusster Nicht-Beförderung Tool-gestütztes Entwicklungsprogramm**
 - *Menschlich: Zugehörigkeitsstärkung, klare Perspektive*
 - *Ökonomisch: Fehlbesetzung vermieden, Teamleistung gesteigert, Fluktuation reduziert*
- **Job-Sharing auf Führungsebene mit Tool-gestütztem Co-Leadership**
 - *Menschlich: Bessere Bedürfniserfüllung, Wohlbefinden steigt, höheres Engagement*
 - *Ökonomisch: Komplementäre Stärken → bessere Entscheidungen, höhere Produktivität*
- **Tool-gestützte fundierte Anpassung von KPIs für ein Team**
 - *Menschlich: Stressreduktion, Engagement steigt*
 - *Ökonomisch: Höhere langfristige Produktivität, weniger Fehler, geringere Fluktuation*
- **Tool-gestützte Personalauswahl auf Basis eines tragfähigen Kompetenzmodells**
 - *Menschlich: Identifikation und Motivation steigen*
 - *Ökonomisch: Weniger Fehlbesetzungen, geringere Fluktuationskosten, bessere Leistungen*




Investitionen in digital gestütztes People Management
(HR-Suite mit Plattform für Corporate Management, KI-Tools, ...)



Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse
(Autonomie-, Kompetenz- und Zugehörigkeitserleben)



Steigerung des psychologischen Kapitals
(Selbstwirksamkeit, Optimismus, Zielenergie, Resilienz)



Mehr Produktivität, höherer Gewinn, mehr Innovationen
(durch höheres Engagement und bessere Leistungen)

Hebel für Peoplenomics: Führung & integrierte digitale Tools



- **Führungskräfte lenken psychologische Energie, stiften Sinn, begleiten Veränderungen, vermitteln Haltung**
- **Digitale Tools und KI-Unterstützung wirken in Verbindung mit Leadership**
- **Wirksamkeit digitaler Tools ist umso größer, je *integrierter* die digitalen Tools sind, da konsistente Entscheidungen im gesamten HR-System getroffen werden**

Tools in integrierter Lösung

Psychologische Funktion

Ökonomische Wirkung

Kommunikations- & Feedbacktools

Verbundenheit, Transparenz, Feedbackkultur

Schnellere Abstimmung, weniger Konflikte

Kollaborations- & Beteiligungstools

Partizipation, Sinn, Vertrauen

Engagement, Entscheidungsqualität

Analytics-Tools mit KI-Unterstützung

Objektivität, Entlastung

Effizienz, Kostenreduktion

Lern- & Entwicklungsplattformen

Kompetenz, Selbstwirksamkeit

Innovationskraft, Talentbindung

People Management 4.0 rechnet sich – strategisch gedacht

- Technologie, Führung und Kultur integriert im Sinne von Peoplenomics steuern
- Führung heißt vor allem auch, Energie zu lenken, nicht nur Arbeit zu steuern
- Digitale Tools unterstützen Peoplenomics umso besser, je integrierter sie sind, weil keine Insellösungen entstehen, sondern ein Gesamtsystem synergetisch wirkt

Abschlussfrage:

„Welche Entscheidung werden Sie in Ihrer Organisation morgen anders treffen, wenn Sie psychoökonomisch im Sinne von Peoplenomics denken und handeln?“