INTESA SANPAOLO WEALTH MANAGEMENT Suisse

WIE KI DAS HR VERÄNDERT

Valentina Parrotta
HR Organisation und Development Specialist

EIN NEUES KAPITEL FÜR DAS HR IM SCHWEIZER PRIVATE BANKING

In den vergangenen zwei Jahren hat sich künstliche Intelligenz (KI) von einer experimentellen Technologie zu einem alltäglichen Arbeitsinstrument in vielen Unternehmen entwickelt. Dennoch betrachten bislang nur wenige Banken KI als vollständig in ihre Geschäftsstrategie integriert. Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass sich diese Lücke in sehr kurzer Zeit schliessen wird.

Diese lange erwartete Transformation beginnt nun auch das HR deutlich zu verändern. Während sich die Diskussion mehrheitlich darauf konzentriert hat, wie KI das Recruiting und die Talentgewinnung umgestalten wird, findet der sichtbarste Wandel derzeit im Bereich HR Operations statt.

DIE SUCHE NACH PRODUKTIVITÄTSGEWINNEN

Organisationen investieren massiv in KI, vor allem in Erwartung messbarer Produktivitätssteigerungen. Für HR Operations ist der Mehrwert klar ersichtlich. Tätigkeiten, die bislang einen erheblichen manuellen Aufwand erforderten, wie Workforce Reporting, die Überwachung obligatorischer Schulungen, die Beantwortung von Mitarbeitendenanfragen, die Erstellung von Management-Dashboards oder die Überprüfung von Richtlinien, können zunehmend durch KI-gestützte Lösungen automatisiert oder beschleunigt werden.

HR-Teams verbringen viel Zeit damit, Daten aus verschiedenen Systemen zusammenzuführen, um Managemententscheidungen zu unterstützen. Generative KI-Technologien, die in Plattformen wie Microsoft Copilot, SAP SuccessFactors oder Power BI integriert sind, beginnen diese Prozesse erheblich zu verkürzen. Anstatt Daten manuell zu extrahieren und Berichte aufzubereiten, können HR-Fachpersonen Informationen zunehmend in natürlicher Sprache abfragen und ihre Aufmerksamkeit auf die Interpretation der Ergebnisse sowie die Identifikation von Personalrisiken richten.

ARBEIT WIRD DIALOGISCHER

Einer der bedeutendsten Effekte der Einführung von KI besteht darin, dass sie bestehende Werkzeuge nicht einfach verbessert, sondern einen echten Wandel der Denkweise erfordert. Um ihr Potenzial vollständig auszuschöpfen, müssen Nutzerinnen und Nutzer Prozesse und Arbeitsweisen überdenken, die jahrzehntelang fest verankert waren, und sich auf völlig neue Betriebsmodelle einlassen. Viele Tätigkeiten, die bislang nach etablierten Vorgehensweisen ausgeführt wurden, werden daher grundlegend neu gedacht und transformiert.

"Einer der bedeutendsten Effekte der Einführung von KI besteht darin, dass sie bestehende Werkzeuge nicht einfach verbessert, sondern einen echten Wandel der Denkweise erfordert."

Anstatt beispielsweise Berichte manuell zu erstellen, herunterzuladen und auszuwerten, um die benötigten Informationen zu finden, werden HR-Fachpersonen künftig den KI-Modellen direkt Fragen stellen: „Welche obligatorischen Compliance-Schulungen sind überfällig?“ oder „Wie hat sich die Fluktuation im Vergleich zum Vorjahr entwickelt?“

Dadurch werden HR-Fachpersonen weniger Zeit für die Datensammlung aufwenden und mehr Zeit für die Validierung, Interpretation und vor allem für die kritische Prüfung KI-generierter Ergebnisse.

LEARNING & DEVELOPMENT: EIN WEITERES TESTFELD FÜR KI

KI-gestützte Lernplattformen können personalisierte Weiterbildungswege empfehlen, Kompetenzlücken identifizieren, Lerninhalte zusammenfassen, Schulungsmaterialien erstellen und Anmeldeprozesse automatisieren. Untersuchungen der Universität St. Gallen zeigen, dass Learning & Development-Funktionen zunehmend nicht nur die Einführung von KI im Unternehmen unterstützen, sondern auch ihre eigenen Betriebsmodelle durch generative KI weiterentwickeln sollen.

Wie bereits erwähnt, hat ein grosser Teil der Schweizer Erwerbstätigen in den vergangenen zwölf Monaten KI am Arbeitsplatz genutzt. Allerdings verwendet bislang nur ein kleiner Anteil KI täglich. Dies deutet darauf hin, dass sich viele Organisationen noch im Übergang von der Experimentierphase hin zu einer fest etablierten Nutzung in der Arbeitswelt befinden.

Für HR-Abteilungen bedeutet dies, dass die Entwicklung von KI-Kompetenzen schon bald ebenso wichtig sein wird wie die Organisation traditioneller Compliance- oder regulatorischer Schulungsprogramme. Darüber hinaus dürfte KI-Kompetenz zu einer der zentralen Fähigkeiten werden, die das HR bei der Beurteilung von Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt, unabhängig von der jeweiligen Funktion.

DIE ROLLE DES HR UND DER WEG NACH VORN

Neben der Frage, wie KI die Arbeitsweise verbessern kann, müssen sich HR-Verantwortliche zunehmend damit befassen, wie deren verantwortungsvoller Einsatz im Unternehmen sichergestellt werden kann. Dies umfasst Schulungen, Compliance-Kontrollen, klare Richtlinien sowie Orientierungshilfen dafür, in welchen Bereichen menschliches Urteilsvermögen weiterhin unverzichtbar bleibt.

Da der Einsatz von KI vielerorts schneller voranschreitet als die entsprechenden Kontrollmechanismen, gewinnen Themen wie Vertrauen und Datenschutz immer mehr an Bedeutung. Im Private Banking ist dies besonders kritisch. Das HR muss deshalb zur Ausarbeitung von Richtlinien zur zulässigen Nutzung, zur Mitarbeitendenschulung, zur Vertraulichkeit sowie zur Kontrolle von Inhalten beitragen.

INTESA SANPAOLO
WEALTH MANAGEMENT
Suisse

WICHTIGER HINWEIS - Dieser Inhalt wird von der Intesa Sanpaolo Wealth Management SA oder/und den mit ihr verbundenen Unternehmen (nachfolgend "die Bank" genannt) ausschliesslich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt und stellt weder eine Aufforderung noch ein Angebot, eine Empfehlung oder einen Ratschlag zum Kauf oder Verkauf von Anteilen an den darin erwähnten Finanzinstrumenten, zur Durchführung einer Transaktion oder zum Abschluss einer wie auch immer gearteten Transaktion dar, insbesondere nicht für Empfänger, die keine qualifizierten, akkreditierten, zugelassenen professionellen oder institutionellen Anleger sind. Es ist ausschliesslich für den Gebrauch des Empfängers bestimmt und darf nicht weitergeleitet, gedruckt, heruntergeladen, für andere Zwecke verwendet oder reproduziert werden. Es ist nicht für die Verteilung/Angebot an oder die Nutzung durch natürliche oder juristische Personen bestimmt, die Staatsangehörige eines Landes sind oder einer Gerichtsbarkeit unterliegen, deren Gesetze oder Vorschriften eine solche Verteilung/Angebot oder Nutzung verbieten würden. Die Bank bemüht sich nach besten Kräften, Informationen aus Quellen zu beschaffen, die sie für zuverlässig hält. Die Bank, ihre Direktoren, leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Vertreter oder Anteilseigner übernehmen jedoch keine Haftung in Bezug auf diese Inhalte und geben keine Garantie für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Zuverlässigkeit der genannten Daten und haften daher nicht für Verluste, die sich aus der Nutzung dieser Inhalte ergeben. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen, Meinungen und Einschätzungen sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung gültig und können ohne vorherige Ankündigung widerrufen oder geändert werden. Dieser Inhalt ist nur für Empfänger bestimmt, die alle damit verbundenen Risiken verstehen und in der Lage sind, sie zu tragen. Vor dem Abschluss einer Transaktion sollten die Empfänger feststellen, ob das Finanzinstrument, das im Inhalt erwähnt wird, für ihre besonderen Umstände geeignet ist, und sie sollten sicherstellen, dass sie (zusammen mit ihren professionellen Beratern) die spezifischen Risiken, die rechtlichen, steuerlichen und buchhalterischen Folgen und die Zulassungsvoraussetzungen für den Kauf, das Halten oder den Verkauf von Finanzinstrumenten, die im Inhalt erwähnt werden, unabhängig bewerten. Die Bank, ihre Direktoren, leitenden Angestellten, Mitarbeiter, Vertreter oder Anteilseigner können von Zeit zu Zeit Beteiligungen und/oder Übernahmeverpflichtungen an den hier beschriebenen Finanzinstrumenten haben. Die Bank gibt keine Zusicherung hinsichtlich der Eignung der genannten Informationen, Meinungen oder Finanzinstrumente. Historische Daten über die Wertentwicklung der Finanzinstrumente oder der zugrunde liegenden Vermögenswerte sind kein Hinweis auf die zukünftige Wertentwicklung. Der vorliegende Inhalt wurde von einer Abteilung von der Bank erstellt, die keine für das Finanzresearch zuständige Organisationseinheit ist. Die Bank unterliegt unterschiedlichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und bestimmte Dienstleistungen und/oder Finanzinstrumente sind möglicherweise nicht in allen Rechtsordnungen oder für alle Arten von Empfängern verfügbar. Die Empfänger sind daher dafür verantwortlich, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Es ist nicht beabsichtigt, Dienstleistungen und/oder Finanzinstrumente in Ländern oder Gerichtsbarkeiten anzubieten, in denen ein solches Angebot nach den einschlägigen Gesetzen und Vorschriften rechtswidrig wäre.

intesasanpaolowm.ch