

# Digitales Personalmanagement und die Zukunft der Arbeit

## Abstrakt

Digitale Spitzentechnologien haben große Auswirkungen auf das Personalmanagement (HRM) und die Zukunft der Arbeit, dennoch hat man sich, noch bis vor wenigen Jahren, relativ wenig mit den empirischen Implikationen dessen beschäftigt. Diese Thesis reagiert auf das neue Phänomen der digitalen HRM, das hauptsächlich durch künstliche Intelligenz (KI) im HRM exemplifiziert wird, und schließt durch 3 Studien Lücken in der Literatur. In der ersten Studie werden verschiedene disziplinäre Forschungsschwerpunkte, sowie theoretische und methodische Strenge in einer systematischen Literaturrecherche zu KI und HRM diskutiert und bewertet. Die zweite Studie betrachtet die Implementierung digitaler Tools in spezifischen HRM-Operationen näher und untersucht die Mittel und Barrieren im digitalen HRM mit einer quantitativen Erhebungsmethode. Diese Studie bestätigt, dass die Komplexität digitaler Tools, die technologische Kompetenz von Unternehmen und die regulatorische Unterstützung von Regierungen den Einsatz von KI bei der Personalbeschaffung fördern. Die letzte Studie betrachtet digitales HRM im Gesamtbild und diskutiert mit einem Mixed-Methods-Ansatz den Nutzen verschiedener Arten menschlicher Intelligenz für künftige Jobs im digitalen Zeitalter. Die Studie untermauert berufsübergreifend den besonderen Stellenwert zwischenmenschlicher Intelligenz. Des Weiteren werden in dieser Thesis theoretische und praktische Implikationen aufgeführt und diskutiert.

# Digital Human Resource Management and the Future of Work

## Abstract

Advanced digital technologies have great impacts on human resource management (HRM) and the future of work, but their empirical implications remain relatively less tackled until recent years. This thesis responds to the new phenomenon of digital HRM, primarily exemplified by artificial intelligence (AI) in HRM, and narrows the literature gaps through three studies. It firstly discusses and evaluates different disciplinary research foci, theoretical, and methodological rigors with a systematic literature review of AI and HRM. Later, it zooms in to see the implementation of digital tools in specific HRM operations and empirically investigate the facilitators and constraints of digital HRM with the quantitative survey method. It confirms that digital tools' complexity, companies' technology competence, and governments' regulatory supports encourage AI usage in HR recruitment. The last study zooms out to see the general picture of digital HRM and discusses the values of different human intelligence for future jobs in the digital era with a mixed-method approach. It confirms the particular value of interpersonal intelligence across occupations. The thesis also provides and discusses theoretical and practical implications.