

Wie KI bei der Personalsuche helfen kann

Wenn Unternehmen Fachkräfte suchen, kommen zunehmend auch Technologien der Künstlichen Intelligenz (KI) zum Einsatz. Der Dachauer Innovation-Profiler, Future Strategist, KI-Experte und BVMW-Mitglied Alexander Pinker gibt einen praxisnahen Einblick ins Recruiting mit KI und erklärt, was dabei beachtet werden muss.

Mittelstand.: In welchen Bereichen des Recruitings kann KI besonders dabei helfen, die passenden Kandidaten zu finden?

Alexander Pinker: Die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. Es braucht zunächst nur einiges an Daten und Informationen, was Sie genau brauchen. Danach aber unterstützt die KI Sie bei der Erstellung der perfekten Stellenbeschreibung. Dann, wenn die Bewerbungen reinkommen, analysiert die KI jeden Lebenslauf gründlich. KI kann auch aktiv in großen Bewerberdatenbanken suchen und Kandidaten finden, die Sie vielleicht übersehen hätten. Und wenn Bewerber auf Ihrer Webseite landen, begrüßt sie ein Chatbot, der hilft, die richtige Stelle für ihre Qualifikationen zu finden, und Fragen beantwortet. Es geht nicht nur um die Automatisierung des Prozesses, sondern auch darum, ihn menschlicher und persönlicher zu gestalten.

Mit welchen KI-Anwendungen können Bewerber möglichst direkt und personalisiert angesprochen werden?

Tools wie ChatGPT von OpenAI oder auch Bing Chat Enterprise von Microsoft können mit dem richtigen Befehl, auch Prompt genannt, individuelle und maßgeschneiderte Stellenanzeigen erstellen. Die Funktionen von Sprachmodellen wie ChatGPT gehen noch weiter. Damit lassen sich schnell Chatbots, basierend auf dem Grunddatenschatz von ChatGPT, erstellen, die fast jede Art von Fragen des potenziellen Bewerbers beantworten können. Das Schöne ist, dass die Stellenanzeigen auch SEO-optimiert sein können. Sie enthalten relevante Keywords und Phrasen, die sicherstellen, dass Ihre Anzeige von den richtigen Bewerbern gefunden wird.

Welche Rolle spielen Chatbots wie ChatGPT darüber hinaus im Recruiting-Prozess?

ChatGPT und ähnliche KI-Chatbots verändern das Recruiting, indem sie eine effiziente und personalisierte Erfahrung für Bewerber und Personaler schaffen. Durch die Automatisierung der ersten Kontaktpunkte können ChatGPT-basierte Systeme Fragen beantworten, Informationen zu offenen Stellen bereitstellen und sogar Vorstellungsgespräche koordinieren. Ein weiteres Element ist die Personalisierung des Bewerbungsprozesses. Indem ChatGPT aus Bewerbungsunterlagen relevante Informationen extrahiert, kann es den Prozess individuell an die Bedürfnisse und Fähigkeiten jedes Bewerbers anpassen. Dies sorgt für eine maßgeschneiderte

Candidate Experience, die den Bewerbern das Gefühl gibt, wertgeschätzt und verstanden zu werden. Candidate Experience bezieht sich auf die Gesamtheit der Erfahrungen und Interaktionen, die ein Bewerber während des Rekrutierungsprozesses mit einem Unternehmen macht.

Wie kann mit KI der Bewerbungsprozess so vereinfacht und verkürzt werden, dass er von Kandidatinnen und Kandidaten positiv angenommen wird? Wie wird dabei die CV-Parsing-Technologie eingesetzt?

KI und CV-Parsing können den Bewerbungsprozess erheblich vereinfachen und für Kandidaten attraktiver machen. Ein Beispiel: Sie



BVMW-Mitglied **Alexander Pinker** berät seit vielen Jahren Unternehmen zu Themen der digitalen Transformation. Während seines Studiums gründete er die „Medialist Innovation Group“, die sich heute auf Trendscouting und Digital Mindsetting spezialisiert. Über sein Beratungsunternehmen „AP Innovation-Profilings“ informiert er Kunden über Künstliche Intelligenz, Zukunftsforschung und digitale Strategien. Seine Agentur „innovate! communication“ entwickelt Innovationsmarketing und crossmediale Branding-Strategien. Pinker ist Autor von fünf Büchern und Dozent an der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt, an der Hochschule Ansbach und an der Hochschule Fresenius.

bewerben sich und müssen nicht mehr zahllose Felder in einem Formular ausfüllen. Stattdessen laden Sie einfach Ihren Lebenslauf hoch, und die KI erledigt den Rest für Sie. Mit CV-Parsing werden Lebensläufe anschließend automatisiert analysiert. Wichtige Informationen wie Qualifikationen und Erfahrungen werden extrahiert und in standardisierte Datensätze überführt. Das spart nicht nur Zeit, sondern macht den gesamten Prozess auch übersichtlicher. Und der Prozess wird einfacher und strukturierter, was die sogenannte Candidate Experience verbessert.

Auch bei der Auswahl der Bewerber hilft KI, den „richtigen“ Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle zu finden. Wie funktioniert das konkret?

Die KI-Systeme werden mit Daten trainiert, um eigenständig zu entscheiden, welcher Bewerber am besten zu einer Stelle passt. Diese Systeme beschleunigen nicht nur die Personalauswahl, sondern sorgen auch für eine diskriminierungsfreie Rekrutierung und steigern die Zufriedenheit der Bewerber durch schnelleres Feedback. Zu den Anwendungsbereichen der KI im Recruiting gehören das Vorsortieren von Bewerbungen, die Durchführung von Persönlichkeitstests und sogar das Führen von Eingangsgesprächen. Die KI kann Lebensläufe und Fähigkeiten beurteilen und die besten Kandidaten für die nächste Runde auswählen.

Kann KI auch bei Interviews mit Bewerbern eingesetzt werden?

Gerade bei Videointerviews ist das ein interessanter Ansatz. Eine KI-Software analysiert die Sprache und Tonlage des Bewerbers und leitet daraus eine Einschätzung der beruflichen Eignung ab. Bei solchen Videointerviews können sogar Gestik und Mimik ausgewertet werden.

Was muss beim Robot-Recruiting beim Datenschutz beachtet werden?

Der Einsatz von KI im Recruiting muss datenschutzkonform sein, da Bewerberdaten personenbezogene Daten sind. Unternehmen sind verpflichtet, Bewerber über die Verarbeitung ihrer Daten zu informieren. In der Regel ist die Einwilligung der Bewerber für den Einsatz von KI-Tools erforderlich. Außerdem dürfen Entscheidungen, die Bewerber betreffen, nicht ausschließlich auf KI-gesteuerten Prozessen beruhen. Ergebnisse, die von einer KI berechnet werden, müssen hinsichtlich ihrer Plausibilität und Richtigkeit unbedingt von einem Menschen überprüft werden. Es geht darum, eine Balance zu finden, bei der KI unterstützt, aber nicht allein entscheidet.

Das Interview führte die Journalistin Almut Kaspar.

Gut zu wissen

- In einer Stepstone-Umfrage mit mehr als 3.000 Teilnehmenden bejahten 55 Prozent der Befragten, dass KI eine Effizienzsteigerung im Recruiting-Prozess ermöglicht, und 64 Prozent empfinden den KI-Einsatz bei der Identifizierung von Kandidatinnen und Kandidaten als hilfreich
- Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage von Alexander Pinker: www.alexanderpinker.de

Anzeige

HOLZ-HYBRID-MODULBAU

GEBAUT MIT HOLZ & STAHL

Das Beste aus zwei Welten in einer konstruktiven Verbindung.

Mehr unter: hybrid.kleusberg.de

KLEUSBERG 

