

Anzeige

Künstliche Intelligenz (KI) im Recruiting



Quelle: ©Andrey Popov – stock.adobe.com

Künstliche Intelligenz ist ein Trendwort unserer Zeit, obwohl KI keine neue Erfindung darstellt, sondern bereits seit 1956 existiert. In der Fachpresse wird vieles in einen Topf geworfen und Begriffe wie (Prozess-) Automatisierung, Digitalisierung, Robotik und KI-Anwendungen wie ChatGPT fälschlicherweise synonym als KI bezeichnet. Was ist KI, was kann KI heute, welche Vorteile und Risiken bestehen insbesondere für den Arbeitsmarkt und wie kann KI im Recruiting eingesetzt werden, um bei steigendem Fachkräftemangel die richtigen Bewerber anzuziehen.

Geschichte und Definition der „künstlichen Intelligenz“

Der Begriff „künstliche Intelligenz“ wurde 1956 erstmals von John McCarthy bei der Dartmouth-Konferenz „Summer Research Project on Artificial Intelligence“ verwendet, einem bedeutenden Ereignis, bei dem Wissenschaftler sich trafen, um das Potenzial von Computern zur Nachahmung menschlicher Intelligenz zu diskutieren. Künstliche Intelligenz ist ein Teilgebiet der reinen Mathematik. So ist beispielsweise ein künstliches neuronales Netz eine hochgradig strukturierte Funktion, die Bilder auf Zahlenwerte abbildet und der Zahlenwert gibt die Entscheidung an. Unter künstlicher Intelligenz verstehen wir ein-

fach ausgedrückt i. W. die Auswertung riesiger Datenmengen unter Verwendung mathematischer Algorithmen.

Der Begriff der „Intelligenz“ ist in der Psychologie bis heute nicht eindeutig definiert, es gibt zahlreiche unterschiedliche Definitionen und von der Wissenschaft kein abgesegnetes einheitliches Verfahren, um Intelligenz zu messen.

Ein Beispiel als Anwendung der KI ist ein Schachcomputer, der grundsätzlich kein Schach spielen kann, jedoch auf Millionen von gespielten Partien zurückgreift und bewertet, welche Züge der

Vergangenheit mit größter Wahrscheinlichkeit zum Erfolg geführt haben.

ChatGPT wirkt „intelligent“, ohne den Inhalt zu verstehen, den es produziert. ChatGPT entwickelt dabei Sätze, wobei das nächste Wort so gewählt wird, welches auf Basis der Auswertung riesiger Datenmengen von Texten mit hoher Wahrscheinlichkeit das nächste Wort sein wird.

Ein ganz wichtiger Aspekt ist, dass heutige KI nicht versteht, was sie sagt, selbst nicht schlussfolgern kann und weit davon entfernt ist, sich zu verselbstständigen.

Anzeige

KI und die Arbeitswelt

KI wird die Arbeitswelt in der Zukunft maßgeblich verändern und Einfluss auf alle Arbeitsplätze haben. Wie schon zu Zeiten der Automatisierung und Digitalisierung werden weniger intelligente Aufgaben wegfallen, die durch KI ersetzt werden, wodurch Freiräume für andere Aufgaben und andere Jobs geschaffen werden. Die Folge sind intelligenter Arbeitsplätze, die einen höheren Bildungsgrad erfordern.

Künstliche Intelligenz im Recruiting

Der Einsatz von KI im Recruiting ermöglicht es Unternehmen, den Rekrutierungsprozess zu optimieren. Von der Bewerber-Screening-Phase bis zur Auswahl der vielversprechendsten Kandidaten können Algorithmen und maschinelles Lernen den Prozess beschleunigen und menschliche Fehler minimieren. Das automatisierte Screening von Lebensläufen und Bewerbungsunterlagen ermöglicht es, eine große Anzahl von Bewerbern – insbesondere aus der eigenen Datenbank – effizienter und objektiver zu bewerten und diejenigen mit den relevantesten Fähigkeiten und Erfahrungen auszuwählen.

Menschliche Entscheidungen im Rekrutierungsprozess können von unbewussten Vorurteilen und persönlichen Präferenzen beeinflusst werden. KI bietet eine objektivere Methode, um Kandidaten zu bewerten. Algorithmen können auf Basis von vordefinierten Kriterien analysieren, welcher Bewerber am besten zu den Anforderungen der Stelle passt. Auch Diskriminierung wird dadurch minimiert.

KI kann bei der Vorhersage der zukünftigen Leistung von Kandidaten helfen. Durch die Analyse großer Datenmengen vergangener Bewerbungen und Mitarbeiterleistungen kann KI Muster erkennen und Vorhersagen über den Erfolg eines Bewerbers treffen, unter anderem durch Hinzunahme von Persönlichkeits- und Intelligenz-Tests.

Candidate Experience

Eine positive Bewerbererfahrung ist ein wichtiger Faktor, um Kandidaten zu gewinnen und sich von anderen Unternehmen abzuheben. KI kann den Bewerbungsprozess personalisieren und die Kommunikation mit den Bewerbern verbessern. Chatbots und virtuelle Assistenten können häufig gestellte Fragen beantworten, den Bewerbungssta-

tus aktualisieren und den Bewerbern ein Gefühl der Wertschätzung geben, indem sie zeitnahes Feedback liefern.

Fazit

Die Einführung künstlicher Intelligenz im Recruiting bietet zahlreiche Vorteile für Unternehmen und Bewerber. Effizienzsteigerung, objektivere Entscheidungen, prädiktive Analyse und eine personalisierte Bewerbererfahrung sind nur einige der Möglichkeiten, wie KI den Rekrutierungsprozess revolutionieren wird. KI ist kein Ersatz für menschliche Interaktion, sondern dient als Unterstützung. Die Kombination von menschlichem Fachwissen mit den Vorteilen der KI steht im Mittelpunkt.



Dr. Heinz Schannath
Geschäftsführer
Dr. Schannath Executive Search





Dr. Schannath

Executive Search



Personalberatung für
Immobilien- und Kapitalmarkt-Experten

<p>Büro Hamburg</p> <p>Hohe Bleichen 12 20354 Hamburg 040 / 37644-922 hamburg@schannath.com</p>	<p>Büro Frankfurt</p> <p>MesseTurm 60308 Frankfurt/Main 069 / 50956-5437 frankfurt@schannath.com</p>	<p>Büro Hannover</p> <p>Schmiedewiese 7 31319 Sehnde 05132 / 58668-99 info@schannath.com</p>
--	---	---