

Innovatives Recruiting mit KI



Die TREND-REPORT-Redaktion sprach mit Dr. Jan Christian Seevogel, Senior Vice President DACH bei Avature, über den Einfluss neuer Technologien auf die Personalabteilung.

Welche Bedeutung haben heute die KI-Technologien für das HR-Management?

Ich empfehle Unternehmen, die für ihr Wachstum auf KI-Technologien setzen wollen, den Schwerpunkt des Einsatzes der neuen Technologien auf das HR-Management zu legen. In der sich immer rasanter verändernden Welt entsteht Wachstum aus Transformation und Transformation beginnt bei den Menschen, die das Unternehmen ausmachen, also den Mitarbeitern. Das HR-Management nimmt folglich eine zentrale strategische Rolle ein. KI hilft dabei, Teams den strategischen Entscheidungen entsprechend auf- und auszubauen und kann so eine der Antriebsfedern der Transformation des gesamten Unternehmens werden. Zudem kann KI die Produktivität im HR steigern und gleichzeitig helfen, die Kosten zu senken. Ein Effekt, der umso wichtiger ist, macht doch die Personalabteilung in aller Regel einen hohen Anteil der Gesamtbetriebskosten aus.

Können Sie Beispiele nennen, wie KI-Technologien im Recruiting sinnvoll zum Einsatz kommen?

KI kann genutzt werden, um Talente und Kandidaten zu finden und beim anschließenden Screening Profile automatisiert zu vergleichen. Die HR-spezifische semantische Suche hilft Recruiting-Teams, die Geschwindigkeit zu erhöhen, mit der passende Kan-

didaten gefunden werden. So werden Ähnlichkeiten von Jobtiteln erkannt und entsprechende Vorschläge unterbreitet. Bei der Suche nach einem Web-Developer könnte das System etwa vorschlagen, auch nach einem Front-End-Engineer zu suchen, weil die Begriffsverwendung sehr ähnlich ist. Auf diese Weise können auch HRler ohne besondere Branchenkenntnisse die Suche optimieren und beschleunigen. Entsprechende Hilfe bietet die semantische Suche auch für Skills, Rechtschreibfehler, branchentypische Abkürzungen oder besondere regionale Ortsbezeichnungen. So hilft die semantische Suche dabei, schnellstmöglich die Nadel im Heuhaufen, diesen Spitzenkandidaten, zu finden, vor allem wenn sie mit weiteren unternehmensspezifischen Suchfiltern kombiniert werden kann. KI kann außerdem eingesetzt werden, um in großen Datenbanken der Unternehmen oder extern im Web Profile zu finden, die denen bereits vorhandener vielversprechender bzw. sogar bereits eingestellter Kandidaten ähnlich sind. Die gleiche Funktionalität lässt sich auch anwenden, um ähnliche Jobs innerhalb der Datenbank zu finden, was für die strategische Planung bei großen Unternehmen mit vielen Stellen enorm hilfreich sein kann. Wenn ich beispielsweise von einer Stelle weiß, dass deren Neubesetzung extrem viel Zeit in Anspruch nahm, dann kann ich mich bei vergleichbaren Jobs schon frühzeitig

um die richtigen Maßnahmen wie etwa den Aufbau eines entsprechenden Talent-Pools bemühen. KI kann auch nach außen, also dem Kandidaten gegenüber genutzt werden. Durch das automatisierte Matching müssen Talente nicht länger selbst nach dem passenden Job suchen, sondern können einfach ihren Lebenslauf hochladen oder mit einem Klick ihre Daten aus Xing oder LinkedIn mit dem Karriere-Portal verknüpfen. Die KI listet dann durch die Analyse der Kandidaten-Daten die am besten passenden Jobs aus der Datenbank und mit einem weiteren Klick ist die Bewerbung abgesendet. Auch bei der administrativ sehr aufwändigen Interviewterminierung und der Beziehungspflege mit Kandidaten kann KI verbunden mit der Automatisierung von Prozessen unterstützen.

Vor welchen Herausforderungen stehen in diesem Kontext insbesondere große Unternehmen und Konzerne?

Künstliche Intelligenz funktioniert nur mit sehr vielen Daten und die Systeme, die diese Daten verarbeiten, brauchen sehr viel Rechenleistung, was zunächst rein technisch abgebildet werden muss. Hinzu kommt, dass die Verwendung von Daten und KI-Technologien in verschiedenen Regionen der Welt unterschiedlich reguliert ist. Das verlangt von Unternehmen eine gewisse Flexibilität, da sie global operierend in den

verschiedenen Ländern unterschiedlich verfahren müssen. Außerdem entstehen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem maschinellen Lernen der KI. Hier muss darauf geachtet werden, dass das System nur das lernt, was es auch lernen soll, sonst droht eine mit Vorurteilen belastete KI Entscheidungen zu treffen, die sich niemand wünscht.

Wie kann dieses Problem gelöst werden?

Sie können die KI zunächst ausschließlich mit Daten füttern, die für ihre Entscheidungen eher ungefährlich sind (etwa nur Bildungsverlauf und Berufserfahrung auslesen). Wollen Sie die KI auch mit potenziell gefährlicheren Daten – im Sinne einer möglichen Fehlentscheidung – füttern, dann brauchen Sie ein festes unternehmensweites Regelwerk, das Verzerrungen vermeidet und vor allem eine White-Box-KI. Das heißt jeder Mitarbeiter, der die KI nutzt oder betreut, muss zu jedem Moment wissen, was die KI überhaupt macht. Von einer Black-Box-KI, bei der die Entscheidungskriterien unbekannt sind, muss ich dringend abraten.

Hilft eine White-Box-KI dann auch, den Mitarbeitern die Angst vor der Technologie zu nehmen?

Genau. Angst entsteht meist dann, wenn Menschen Situationen ausgesetzt sind, die sie nicht kennen. Wenn ich mit Entscheidungen konfrontiert werde, deren Entstehung ich nicht nachvollziehen kann – die intransparent sind. Wenn ich aber die Entscheidungsfindung der KI transparent darstelle, versetze ich die Beteiligten in die Lage, sich damit auseinanderzusetzen und diese gegebenenfalls auch zu überdenken und zu revidieren. Das sollte die Angst nehmen. Eine andere Angst ist, dass der eigene Arbeitsplatz durch die neue Technologie ersetzt wird. Allerdings gibt es noch sehr wenige Jobs, die ohne weitere Technologiesprünge vollständig automatisiert werden können. KI kann aber rund die Hälfte der von Menschen während ihrer Arbeit ausgeübten und vor allem administrativen Aktivitäten abbilden. Es geht also im Kern darum, Mitarbeitern durch künstliche Intelligenz Raum zu schaffen für die eigentlich wichtigen und erfüllenden Herausforderungen. Das sollte Angst nehmen und Zuversicht erzeugen.