

Smart HR

ChatGPT & Co. –
Wie KI die Personalarbeit neu erfindet



KI übernimmt in HR zunehmend administrative Aufgaben, sodass Personalerinnen und Personalern mehr Zeit für die Arbeit bleibt, die nach wie vor menschliche Fähigkeiten benötigt.

In diesem E-Book erfahren Sie daher:

- Welche Aufgaben KI bereits übernimmt,**
- welche Vor- und Nachteile sie bietet**
- und wie Unternehmen sie sinnvoll in ihre Arbeit integrieren.**

Inhalt

HR im Zeitalter von KI	4
KI und Digitalisierung: Wie ist der Stand in deutschen HR-Abteilungen?	6
Was bedeutet KI in HR?	9
Welche Vorteile bringt der Einsatz von KI?	10
Welche Risiken entstehen durch KI in HR?	13
Ein prominentes KI-Beispiel: Inwiefern eignet sich ChatGPT für HR?	16
Was genau kann ChatGPT?	17
Was ist beim Umgang mit ChatGPT zu beachten?	18
Beispiel für einen Text von ChatGPT: Stellenausschreibung	19
Welche konkreten KI-Lösungen gibt es für HR?	21
Wie gelingt die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine?	25
Welche Zukunftsprognosen gibt es?	29
Ausblick: KI ist gekommen um zu bleiben	31

HR im Zeitalter von KI

ChatGPT war ein Augenöffner: Künstliche Intelligenz ist Wirklichkeit. Was lange als Science Fiction galt, prägt inzwischen unseren Alltag. Und das schon länger, als es der Öffentlichkeit bewusst ist. Bereits vor ChatGPT haben sich viele KI-basierte Prozesse etabliert – zum Beispiel Chatbots auf Websites und Sprachassistenten wie Siri und Alexa. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren verstärken.

Ob beim Verfassen von Standardtexten, bei der Recherche von Informationen oder beim Erstellen von Prognosen, KI übernimmt zunehmend Routine- und Verwaltungstätigkeiten. Vom Einzelhandelsgeschäft in der Innenstadt bis zur Bäckerei um die Ecke



werden selbst kleine Unternehmen von KI-Prozessen profitieren. Beispielsweise, indem KI automatisch Bestellungen bearbeitet.

Doch sogar Tätigkeiten mit hohem Qualifizierungsprofil sind vor den Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz nicht sicher. So erledigt KI beispielsweise in absehbarer Zeit zahlreiche Aufgaben von Software-Entwicklern, Rechtsanwälten und Journalisten. Wird KI diese und viele andere Jobs ersetzen, wie oft befürchtet? Nein. Aber sie wird diese Berufsfelder massiv verändern.

Denn während Algorithmen von nun an sekundenschnell Lösungen für eine immer

größer werdende Anzahl von Standardtätigkeiten liefern, bleiben Arbeitnehmern mehr Zeit für genau die Aufgaben, die genuin menschliche Fähigkeiten erfordern. Für HR heißt das: Personalverantwortliche werden künftig Umbrüche gestalten, anstatt händisch Stellenanzeigen zu verfassen und mühsam Karriereportale nach Wunschkandidaten zu durchforsten.



KI und Digitalisierung: Wie ist der Stand in deutschen HR-Abteilungen?

Der deutsche Mittelstand ist nach wie vor stark unterdigitalisiert. Auch in Personalabteilungen gibt es laut einer aktuellen IDG-Studie "Digitalisierung im Personalwesen" von 2021 erheblichen Nachholbedarf. Das bedeutet: Bevor KI-Systeme deutsche HR-Abteilungen entlasten können, müssen diese die nötige Basis schaffen – eine Art Grunddigitalisierung der Personalarbeit.

STATUS DER DIGITALISIERUNG IN HR LAUT IDG-STUDIE*

In der Unternehmenslandschaft sind sämtliche Fachbereiche automatisierter als HR. Die Personalabteilung ist der einzige Bereich, der von keinem der Befragten der IDG-Studie als "voll digitalisiert" eingestuft wurde. Tendenziell fühlen sich HR-Verantwortliche in größeren Unternehmen jedoch digitalisierter als in kleineren Firmen und Betrieben.

Um effizienter und kosteneffektiver zu arbeiten, um so im weltweiten Wettbewerb um Fachkräfte nicht den Anschluss zu verlieren, müssen Personalabteilungen deutlich digitaler werden. Die Verantwortlichen übersehen die Vorteile automatisierter Prozesse nach

*Quelle: https://www.people-doc.com/hubfs/2021/DE21/DE21%20Content%20Assets/DE21_IDG-Studie_Digitalisierung_im_Personalwesen.pdf (Zugriff: 13.07.2023)

wie vor viel zu häufig. Und Herausforderungen bei der Digitalisierung von HR wie beispielsweise enge Datenschutzbestimmungen, fehlende Digitalkompetenzen oder mangelndes Budget bremsen weiterhin. Dabei leidet ohne Automatisierung von HR langfristig die Innovationsfähigkeit von Unternehmen als Ganzes.



» KI wird Einfluss gewinnen und Arbeiten übernehmen. Dadurch gewinnen wir Zeit für andere Aufgaben. Das werden voraussichtlich eher kreative und emotionale Arbeiten sein. «

Prof. Dr. Thorsten Petry
Dozent für Unternehmensführung

Was bedeutet KI in HR?

Genau wie die Digitalisierung von HR großen Nachholbedarf hat, haben viele Unternehmen die Möglichkeiten von KI noch nicht erkannt. Dabei eignen sich die technischen Tools sogar für KMU, die nur über eine begrenzte Anzahl von Angestellten verfügen. Denn besonders diese profitieren von KI – etwa, wenn die HR administrative Routineaufgaben an solche Tools abgibt und subjektive Prägungen durch eine KI-gesteuerte Bewerberauswahl umgeht.

DEFINITION: WAS IST KI?

KI (Künstliche Intelligenz) ist in der Lage, komplexe Aufgaben auszuführen, die zuvor menschliche Intelligenz erforderten. Damit dies möglich ist, trainieren Entwickler die KI mit Datensätzen. Aus darin enthaltenen Mustern "lernen" die Tools, selbst Schlussfolgerungen zu ziehen. Durch die Daten, die User beim Verwenden der KI eingeben, verbessern sie ihre Fähigkeiten kontinuierlich.

Welche Vorteile bringt der Einsatz von KI?



Es steht fest, dass der Einsatz von KI in HR zwingend notwendig ist, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch in welchen Bereichen unterstützt Künstliche Intelligenz bereits heute sinnvoll?



Beschleunigung von Einstellungsverfahren

KI scannt mithilfe von Algorithmen und Machine Learning Lebensläufe und Bewerbungsunterlagen. Diese analysiert sie nach bestimmten Stichworten, um die geeignetsten Kandidaten zu identifizieren. Umgekehrt finden Bewerberinnen und Bewerber mithilfe von KI nicht nur passende Stellenanzeigen. Durch Chatbots erhalten sie auch einen Ansprechpartner, der 24 Stunden pro Tag für Fragen bereitsteht, Termine vereinbart und grundlegende Fragen beantwortet.



Personalisierung von Onboarding-Prozessen

Aus der Kombination von Lebenslauf, Stellenanzeige und Unternehmensrichtlinien erstellt KI Aufgaben und Schulungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese können sogar auf deren Vorlieben zugeschnitten sein. Neue Angestellte erhalten genau die Informationen, die sie benötigen. Und zwar angepasst an ihren Erfahrungsstand sowie auf die Weise, auf die sie am effektivsten lernen. So finden sie sich schneller und besser im Unternehmen zurecht.



Steigerung von Mitarbeiterengagement

Mithilfe von Stimmungsanalysen misst KI die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung: Wenn Chatbots auf die Besonderheiten des Unternehmens trainiert sind, interagieren diese digitalen Helfer mit Angestellten, um Informationen weiterzugeben und um im Gegenzug Feedback aufzunehmen. Somit verbessert sich ganz automatisch die Bindung der Angestellten zu ihrem Unternehmen. Für Mitarbeiter fungiert die KI als persönlicher Assistent. Der Ansprechpartner ist immer verfügbar und gibt relevante Antworten auf wichtige Fragen. Außerdem verfasst das Tool E-Mails, Strategiepapiere und andere Texte.



Mitarbeiterentwicklung und Leistungsbewertung

Mithilfe von Datenanalysen und Machine Learning bewertet KI die Fähigkeiten und Leistungen von Mitarbeitern anhand von Mustern. Darauf basierend entwickeln Tools sogar personalisierte Schulungen und empfehlen mögliche Betätigungsfelder. Und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter profitieren davon, dass besonders gute Leistungen von ihnen nicht im Arbeitsalltag untergehen, sondern dass HR diese mit Boni und Beförderungen honoriert.



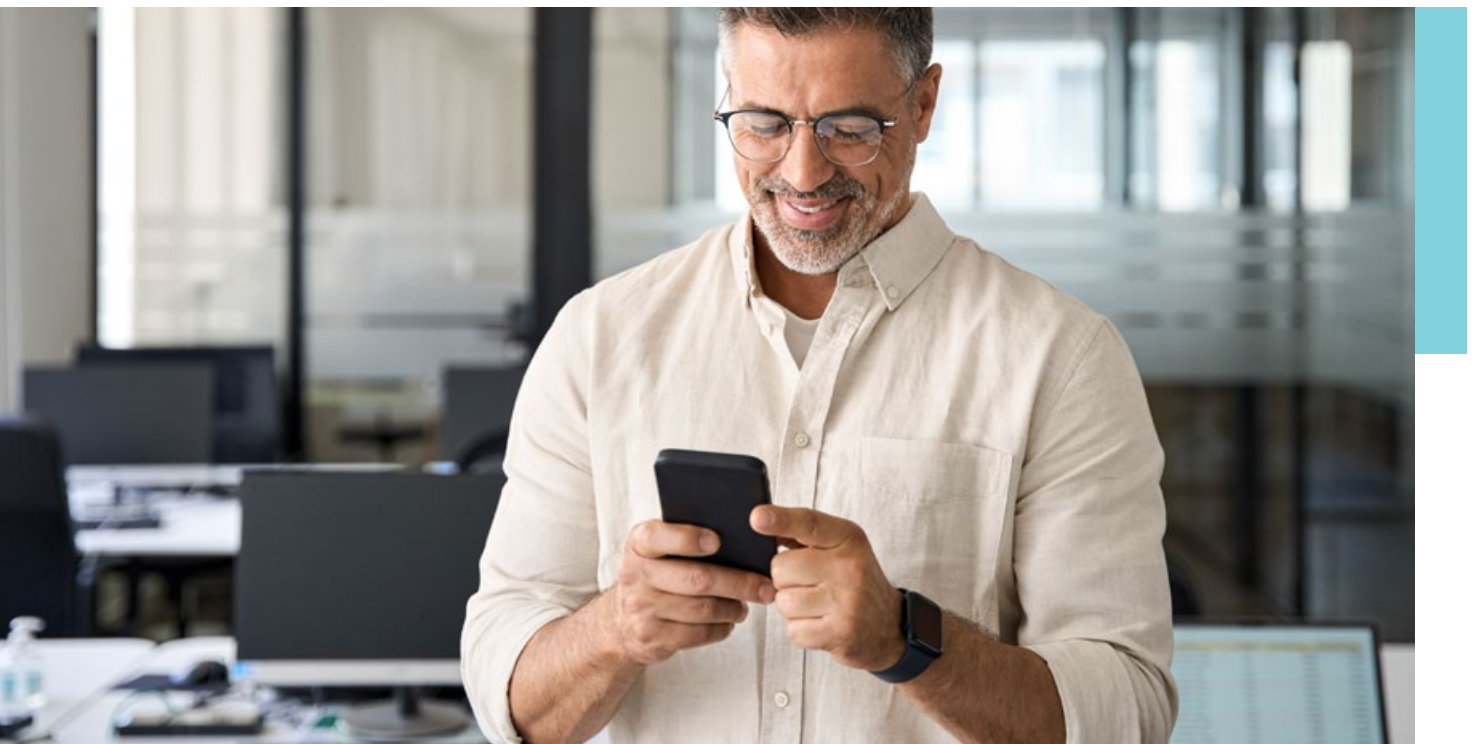
Optimierung der Personalplanung

KI-Tools prognostizieren anhand der bisher aufgezeichneten Daten den künftigen Personalbedarf. So reagieren Unternehmen bereits im Vorfeld auf Engpässe und Phasen mit geringerem Personalbedarf, indem sie beispielsweise Urlaubssperren aussprechen und Aufgaben temporär outsourcen. Mitarbeiter wiederum profitieren, da sie weder zu viel noch zu wenig Arbeit haben und so ihr Pensum jederzeit bewältigen.



Verbesserung von Vielfalt und Inklusion

KI ist in der Lage, Muster in den Einstellungspraktiken zu erkennen, die eine diverse Belegschaft verhindern. Aufgrund der analysierten Daten kann eine KI Aufschluss darüber geben, wie eine diversere Zusammensetzung von Mitarbeitern geschaffen werden könnte. So profitieren Angestellte von Kolleginnen und Kollegen mit vielfältigen persönlichen Hintergründen, die unterschiedliche Sichtweisen mitbringen, neue Impulse geben und dadurch die Innovationsfähigkeit im Unternehmen sichern.



Welche Risiken entstehen durch KI in HR?

Jede technische Innovation birgt ein gewisses Risikopotenzial. Besonders die zukünftigen Entwicklungen von Künstlicher Intelligenz sind nicht absehbar – ebenso wenig wie die Folgen, davon, wenn Menschen diesen Tools mehr und mehr Verantwortung überlassen. Folgende Risiken sind jedoch bereits bekannt:



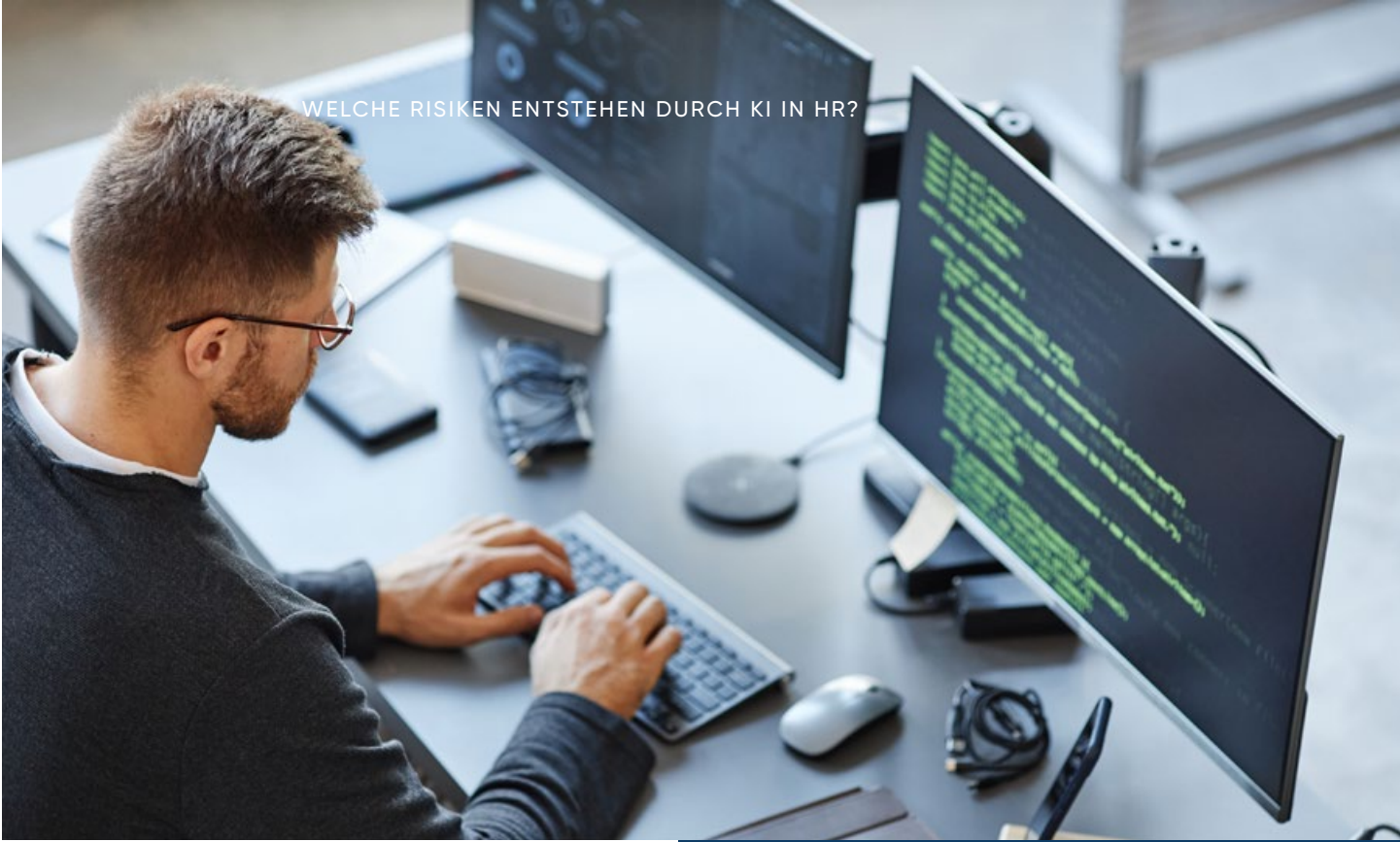
Datenschutz und Privatsphäre

HR arbeitet mit sensiblen Daten. Sobald eine KI Prozesse der Personalabteilung unterstützt, erfordert dies eine separate Einwilligung von Angestellten sowie Bewerberinnen und Bewerbern. So gibt es beispielsweise gesonderte Transparenzpflichten in der DSGVO, wenn eine KI ein Bewerbungsverfahren unterstützt: Unternehmen sind verpflichtet, Kandidaten über die algorithmische Logik und Tragweite des eingesetzten Tools zu informieren.



Anhaltende Diskriminierung

KI lernt anhand der Daten, mit denen Datenanalysten sie trainieren. Füttern diese die Tools jedoch mit vorurteilsbehafteten Informationen, wenden sie genau dieselben Muster an, die davor die Entscheidungsfindung prägten. Bestimmte Personengruppen, die das Unternehmen bisher nicht eingestellt hat, sortiert die KI also weiterhin aus – geschehen ist dies beispielsweise beim Online-Versandhändler Amazon.



Mangelnde Transparenz

KI-Algorithmen sind sehr komplex. Die von ihnen getroffenen Entscheidungen sind daher besonders für Laien nicht nachvollziehbar. Für HR-Abteilungen bedeutet das, dass sie die Empfehlungen von Künstlicher Intelligenz nicht als Basis ihrer Entscheidungen verwenden können. Sondern sie dürfen sie nur als Tendenz werten. Besonders Personalentscheidungen sollten sowohl für HR-Verantwortliche als auch für Angestellte stets transparent sein.



Abnehmende Interaktion

Setzen Personalabteilungen zunehmend KI in ihren Prozessen ein, führt das unter Umständen dazu, dass Mitarbeiter untereinander weniger kommunizieren. Dies könnte die Mitarbeiterbindung zum Unternehmen sowie den Umgang der Arbeitskräfte untereinander negativ beeinflussen, da der persönliche Kontakt zu kurz kommt. Personalerinnen und Personaler könnten die eingesparte Zeit jedoch teilweise dazu nutzen, um Learnings oder Trends in persönlichen Meetings zu besprechen.



Verzerrte Daten

Eine KI mit unvollständigen Daten zu trainieren, liefert verzerrte Ergebnisse. Für HR-Abteilungen ist es essenziell, Tools mit sauberen Datensätzen zu füttern. Hier ist ein Wissenstransfer von IT zu HR unabdingbar, um unpassende Empfehlungen zu vermeiden. Laut Studie der Bertelsmann Stiftung "Was Deutschland über Algorithmen weiß und denkt" von 2018 besteht große Skepsis gegenüber KI: Ganze 49 Prozent der Befragten lehnen es ab, wenn ein Algorithmus an der Vorauswahl von Bewerbern beteiligt ist.

"BEDEUTET DIE ZUNEHMENDE NUTZUNG VON KI DEN VERLUST DES ARBEITSPLATZES?"

Eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov* unter rund 2.000 Bundesbürgerinnen und Bundesbürgern im Frühjahr 2023 zeigt:

61%

der Deutschen befürchten, dass durch den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz Arbeitsplätze verloren gehen.

*Quelle: <https://yougov.de/topics/technology/articles-reports/2023/05/17/ki-chance-oder-bedrohung> (Zugriff 13.07.2023)



Ein prominentes KI-Beispiel: Inwiefern eignet sich ChatGPT für HR?

ChatGPT ist ein Chatbot. Allerdings greift er – anders als Chatbots, die Nutzerfragen auf Websites beantworten – nicht auf einen Katalog aus bestehenden Antworten zurück. Sondern die Anwendung erstellt als sogenannte “Generative AI” neue Antworten. Grundlage für die kostenlose Version der KI ist das Sprachmodell GPT 3.5. Dieses wurde durch Algorithmen mit großen Datenmengen aus dem Internet gefüttert. Auf diese Weise lernte es, die menschliche Sprache korrekt anzuwenden.

Durch das aktive Nutzen des Chatbots erhält dieser neue Informationen, die er verarbeiten kann. Dadurch entwickelt er seine Fähigkeiten weiter. Das bedeutet, dass User ihn für bestimmte Aufgaben trainieren können. Und das ohne IT-Vorwissen.

Was genau kann ChatGPT?

- ✓ Das Tool kann die Google-Suche bei **spezifischen Fragen** ersetzen. Aus seinen Quellen stellt es einen Text zusammen, der die wichtigsten Aspekte des Themas beinhaltet. Für den Nutzer bedeutet dies, dass er einen umfassenden Überblick erhält, den er sich nicht durch das Querlesen mehrerer Artikel erarbeiten muss.
- ✓ ChatGPT antwortet auf **Rückfragen**, indem die KI vorangegangene Fragen sowie die Antworten miteinander bezieht, die sie selbst gegeben hat. Dies spart dem User viel Zeit, um an relevante Informationen zu gelangen.
- ✓ Mit Arbeitsaufträgen an die KI verhält es sich ähnlich: Ist der Nutzer mit der Ausarbeitung nicht zufrieden, gibt er ChatGPT den **Arbeitsauftrag leicht verändert** erneut – beispielsweise um den Hinweis ergänzt, den Text “spannender” oder “mit kürzeren Sätzen” zu verfassen. Er erhält ein neues Ergebnis und das binnen Sekunden.
- ✓ Die KI generiert Texte in kurzen Absätzen, sogenannten **snackable Content**. Dieser ist für den Nutzer leicht lesbar und verständlich.
- ✓ Je spezifischer der Arbeitsauftrag ist, desto **individualler fällt die Antwort** der KI aus. Sie unterstützt zum Beispiel nicht nur bei Fragen nach geeigneten Weiterbildungen für bestimmte Kollegen, sondern gibt auch Tipps, welche Position für jemanden mit den genannten Fähigkeiten geeignet ist.

Was ist beim Umgang mit ChatGPT zu beachten?

ChatGPT generiert einen Text aus den Informationen, mit denen das Tool trainiert wurde. Dabei handelt es sich um Daten aus Büchern, Artikeln, Websites, Social-Media-Plattformen und mehr. Somit deckt die KI zwar ein breites Spektrum an Wissen ab – ist aber nicht in der Lage, Informationen zu bewerten und zu sortieren. Das bedeutet konkret:

- ! Das Tool kennt den **Zusammenhang der Informationen** der verschiedenen Quellen nicht. Aus einzelnen Fragmenten kann es also falsche Schlüsse ziehen, sodass es falsche Antworten generiert.
- ! Beim Texten verwendet ChatGPT stets **das Wort, was dem vorangegangenen am wahrscheinlichsten folgt** – immer und immer wieder. Dies kann zu logisch klingenden, aber komplett falschen Aussagen führen.
- ! Die **unterschiedlichen Quellen**, auf die der Chatbot für seine Antworten zurückgreift, sind für den Nutzer nicht nachzuvollziehen. Ob es sich also um eine wertige Quelle wie eine Studie oder einen wissenschaftlichen Artikel handelt, bleibt unbekannt.
- ! ChatGPT speichert Konversationen ab. Das Tool lernt darüber seinen Nutzer kennen und geht individueller auf ihn ein – spricht ihn beispielsweise mit dem Vornamen an. Was genau mit den **Daten der User** passiert, ist allerdings unklar.



Beispiel für einen Text von ChatGPT: Stellenausschreibung

ChatGPT verfasst einen Text in Sekunden, für den Menschen mitunter Stunden benötigen. Das ist eine Chance für HR-Abteilungen, um schnell einen ersten Textentwurf zu erhalten und ihn anschließend manuell an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Folgende Stellenausschreibung für einen HR-Manager stammt von ChatGPT:

Wir suchen einen HR-Manager (m/w/d), der/die unser dynamisches und schnell wachsendes Unternehmen in der Personalabteilung unterstützt. Als HR-Manager sind Sie verantwortlich für die Implementierung und Durchführung von HR-Strategien sowie die Beratung und Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitern in allen Personalangelegenheiten.

AUFGABEN

- **Entwicklung und Umsetzung von HR-Strategien, um das Unternehmen in puncto Personalwesen zu unterstützen**
- **Beratung und Unterstützung von Führungskräften in allen Personalangelegenheiten**
- **Rekrutierung von Mitarbeitern, einschließlich der Erstellung von Stellenausschreibungen, Bewerbermanagement und Interviews**
- **Überwachung und Durchführung von Leistungsbeurteilungen und Mitarbeiterentwicklung**
- **Verwaltung von Personalakten und Durchführung von Personalmaßnahmen wie Einstellungen, Kündigungen und Versetzungen**
- **Verwaltung von Gehaltsabrechnungen und Sozialleistungen**
- **Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitsrecht und Richtlinien des Unternehmens**

ANFORDERUNGEN

- **Abgeschlossenes Studium oder Ausbildung im Bereich Personalwesen oder eine vergleichbare Qualifikation**
- **Mehrjährige Erfahrung in einer vergleichbaren Position**
- **Fundierte Kenntnisse im Arbeitsrecht und HR-Praktiken**
- **Erfahrung in der Rekrutierung von Mitarbeitern und der Durchführung von Leistungsbeurteilungen**
- **Ausgezeichnete Kommunikations- und zwischenmenschliche Fähigkeiten**
- **Eigeninitiative, Zuverlässigkeit und eine proaktive Arbeitsweise**
- **Wir bieten Ihnen eine anspruchsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeit in einem dynamischen und innovativen Unternehmen mit flachen Hierarchien und einem angenehmen Arbeitsumfeld.**

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie uns Ihre Bewerbung mit Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen per E-Mail an [KONTAKTADRESSE]. Wir freuen uns auf Sie!

Welche konkreten KI-Lösungen gibt es für HR?

Neben ChatGPT existieren bereits viele weitere Tools, die Personalabteilungen entlasten. Sie unterstützen beispielsweise im Recruiting, bei der Mitarbeiterentwicklung sowie bei der Leistungsbewertung von Arbeitskräften.

Wie groß die Auswahl mittlerweile ist, zeigt folgende beispielhafte Auswahl an 15 KI-Tools und KI-basierten Software-Lösungen:

1. tl;dv

Dieses Tool ist ein **KI-Besprechungsassistent**. Er lässt sich zum Beispiel dazu nutzen, um ein Vorstellungsgespräch aufzuzeichnen. tl;dv erstellt direkt im Anschluss eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte des Gesprächs. Dies ermöglicht Recruitern auf ihr Treffen mit ihrem Bewerber rückblickend zu analysieren. Das Video samt Zusammenfassung lässt sich im Anschluss mit allen Personen teilen, die am Auswahlprozess beteiligt sind.

2. Arya

Dieses **Recruiting-Tool** versucht, Intuition zu imitieren. Somit zielt die Software darauf ab, nicht nur den Kandidaten zu finden, der auf dem Papier zum Unternehmen passt – sondern auf allen Ebenen.

3. Retorio

Das KI-gestützte **Bewerbungsvideo-Analyse-Tool** analysiert die sozialen und emotionalen Eigenschaften der Kandidaten in den Kategorien Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit sowie Neurotizismus. Trainiert wurde die KI mit 12.000 Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und mit verschiedener Hautfarbe.

4. Entelo

Diese **KI-gestützte Rekrutierungsplattform** unterstützt Personalverantwortliche dabei, Kandidaten zu finden und anzusprechen. Dazu wertet das Tool verschiedene Datenquellen wie soziale Medien, Karrierenetze und öffentliche Profile aus. Anschließend versendet die KI automatisch personalisierte Nachrichten an potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten, plant Interviews und hält Kontakt mit den Wunschkandidaten.

5. RapidMiner

Die Software-Plattform für Datenanalyse und Machine Learning ist ein sogenanntes Sentiment-Analyse-Tool und eignet sich für **Predictive Analytics**. Dazu sammelt und analysiert sie Daten aus verschiedenen Quellen. Darauf basierend erstellen Nutzer komplexe Modelle, um personenspezifische Vorhersagen basierend auf den von der KI angezeigten Ereignissen und Entwicklungen zu treffen.

6. Visier People

Die KI-basierte **HR-Analytics-Plattform** unterstützt Unternehmen dabei, ihre Personalprozesse zu optimieren und Entscheidungen auf der Grundlage von Daten zu treffen. Dafür sammelt und analysiert die Plattform HR-Daten wie beispielsweise zur Mitarbeiterfluktuation und Personalbeschaffung. Auf dieser Basis erkennt es Muster sowie Trends und erstellt Prognosen für zukünftige Entwicklungen.

7. Textio

Dieses KI-basierte **Text-Tool** unterstützt Unternehmen dabei Texte zu erstellen. Dazu analysiert die Software bestehende Texte und gibt Verbesserungsvorschläge. Dies geschieht in Echtzeit und beinhaltet diverse Parameter wie Schreibstil, Verständlichkeit sowie Tonalität und Wirkung des Textes.

8. AllyO

Die KI-basierte Plattform für **Recruiting-Automatisierung** nutzt maschinelles Lernen und natürliche Sprachverarbeitung, um den Rekrutierungsprozess zu automatisieren. Dazu bietet das Tool Funktionen, um Stellenausschreibungen in verschiedenen Online-Portalen und sozialen Netzwerken automatisch zu veröffentlichen. Ebenso identifiziert es passende Bewerbungen, plant Vorstellungsgesprächen und sammelt Feedback zum Rekrutierungsprozess.

9. Interviewer.AI

Diese **KI-gestützte Plattform für Bewerbungsmanagement** führt virtuelle Vorstellungsgespräche, analysiert Kandidaten anhand von Sprach- und Verhaltensmustern und übernimmt diverse administrative Aufgaben rund ums Recruiting.

10. Xref

Die KI-basierte HR-Plattform **überprüft Referenzen** von Bewerberinnen und Bewerbern. Zudem analysiert das Tool die Feedbacks der ehemaligen Arbeitgeber, Kollegen oder Professoren und schätzt ein, ob ein Kandidaten für die zu besetzende Stelle geeignet ist.

11. Central

Die KI-Plattform für **Mitarbeiterengagement** ist ein sogenanntes Gamification-Tool. Aus Einblicken in die Mitarbeiterleistung erstellt es personalisierte Trainingsprogramme. Zudem nutzt Central Gamification-Elemente wie Punktesysteme und Wettbewerbe, um die Motivation der Mitarbeiter zu steigern und ihr Engagement zu erhöhen.

12. Olivia

Der **multifunktional einsetzbare Chatbot** ist dazu gedacht mit Bewerbern zu interagieren, Fragen zu beantworten, Interviews zu planen und den Bewerbungsprozess zu verwalten. Olivia lässt sich dabei in verschiedene HR-Tools integrieren, um so direkt mit den Kandidaten zu interagieren. Ebenso bewertet der Chatbot Bewerberinnen und Bewerber aufgrund ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen.

13. Talla

Dieser Chatbot fungiert als **virtueller Assistent**. So bietet Talla automatisierte Unterstützung beim Planen von Vorstellungsgesprächen, dem Beantworten von Fragen und dem Zusammenstellen von Schulungsinhalten. Zusätzlich hilft der Chatbot Angestellten bei der Suche nach Informationen und der Lösung von Problemen, zum Beispiel beim Verwalten von Urlaubsanträgen.

14. iMocha

Mit dieser KI-Plattform führen Unternehmen **Online-Tests und Bewertungen** von Bewerbern sowie Mitarbeitern durch. So testet iMocha Fähigkeiten und Wissen in den Bereichen Programmierung, Sprachen, Kundenservice und Führungskompetenzen.

15. Limeade

Die KI-gestützte **Plattform für Mitarbeiterengagement und Wohlbefinden** stellt personalisierte Anwendungen zur Verfügung, die auf die persönlichen Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter zugeschnitten sind. Zudem erleichtert sie Kommunikation und Zusammenarbeit von Mitarbeitern, Teams sowie Führungskräften. Außerdem bietet sie jedem Angestellten ein Programm zur ganzheitlichen Gesundheitsförderung, wie beispielsweise Aktivitäten für mehr Bewegung. Ebenso stellt es Informationen zu gesunder Ernährung, Stressmanagement und Schlafgesundheit bereit.



Wie gelingt die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine?

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Mensch und Künstlicher Intelligenz erfordert Verständnis, Vertrauen und die klare Kenntnis der Stärken und Schwächen von KI-Systemen. Außerdem ist es essenziell, im Unternehmen Rollen und Verantwortlichkeiten im Umgang mit KI zu definieren.

Der Ethikbeirat HR-Tech gibt Unternehmen in zehn vorläufigen Richtlinien eine Empfehlung für den verantwortungsbewussten Einsatz von KI:

Transparenter Zielsetzungsprozess

Bevor sich ein Unternehmen für eine KI entscheidet, legen die Verantwortlichen fest, in welchem Rahmen das Tool agiert.

Fundierte Lösungen

Um die Funktionalität von KI zu gewährleisten, greifen Unternehmen auf bereits erprobte Tools zurück.

Menschen entscheiden

Unabhängig davon, welche datenbasierte Empfehlung eine KI ausgibt – letztendlich entscheidet immer eine natürliche Person.

Notwendiger Sachverstand

Um eine KI erfolgreich einzusetzen, sind technologische, analytische und personalwirtschaftliche Kompetenzen erforderlich.

Haftung und Verantwortung

Die Verantwortung für die Ergebnisse eines KI-Systems liegt bei den Unternehmen, die es nutzen.

Zweckbindung und Datenminimierung

Füttern Unternehmen KI-Lösungen mit personenbezogenen Daten, definieren sie vorab, für welche Zwecke diese erhoben, gespeichert und genutzt werden.

Informationspflicht

Bevor Unternehmen eine KI einsetzen, informieren sie die davon betroffene Belegschaft über deren Zweck, Logik und die Art der zu erhebenden Daten.

Achten der Subjektqualität

Ohne die individuelle Einwilligung der Betroffenen ist es nicht erlaubt, deren Daten zu erheben.

Datenqualität und Diskriminierung

Um systembedingte Diskriminierung auszuschließen, ist eine hohe Qualität der verwendeten Daten Voraussetzung.

Stetige Überprüfung

Unternehmen stellen sicher, dass die vorliegenden Richtlinien langfristig eingehalten werden – auch wenn sich die eingesetzte KI weiterentwickelt.

Menschen müssen also in der Lage sein, die von der KI generierten Ergebnisse zu interpretieren und zu überprüfen, bevor sie darauf basierende Entscheidungen treffen. Dafür ist es entscheidend, dass sich HR-Manager Kompetenzen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz aneignen. Eine Möglichkeit dazu bietet der kostenlose Online-Kurs "Elements of AI", der unter anderem vom Bundeswirtschaftsministerium und der IHK gefördert wird: Er gibt Antworten auf grundsätzliche Fragen zu KI und skizziert, wie sich KI-Tools auf unser aller Leben auswirken.

Zum Online-Kurs "Elements of AI"

Für die künftige Zusammenarbeit ist es außerdem wichtig, dass Mensch und KI ihre jeweiligen Stärken kombinieren: Während die KI große Datenmengen schnell und präzise verarbeitet, bringen Menschen kontextuelle Informationen und menschliche Intuition ein. So gelingt es, komplexe Probleme "gemeinsam" zu lösen.



**» Künstliche Intelligenz
eröffnet zahlreiche neue
Anwendungsmöglichkeiten.
Dadurch werden auch
viele Jobs entstehen.
Das war bislang bei
jeder großen technischen
Innovation so. «**

Dr. Ariane Reinhart

Vorständin für Personal und Nachhaltigkeit bei Continental

Welche Zukunftsprognosen gibt es?

Es steht fest, dass der Einsatz von KI in HR zwingend notwendig ist, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch in welchen Bereichen kann Künstliche Intelligenz bereits heute sinnvoll unterstützen?

KI ermöglicht die Automatisierung von HR

KI beeinflusst HR-Prozesse schon jetzt – und diese Entwicklung schreitet voran. Hierzu zählen unter anderem das Automatisieren von Bewerbungsprozessen, das Evaluieren von Mitarbeiterleistungen, das Erstellen von personalisierten Entwicklungsplänen und das Vorhersagen von Mitarbeiterabwanderung. Diese Einschätzungen basieren auf der Annahme, dass KI-basierte Systeme menschliche Emotionen und Verhaltensmuster zunehmend besser erkennen und interpretieren.

Virtuelle Assistenten unterstützen Personalabteilungen

Auch virtuelle Assistenten werden voraussichtlich in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Diese eignen sich dazu, bei Fragen zu HR-Policies, Leistungen oder Trainings weiterzuhelfen. Außerdem vereinbaren sie automatisch Termine, geben Bestellungen auf und unterstützen Anwender durch personalisierte Empfehlungen. Zudem ist es denkbar, dass sie Social Posts in unterschiedlichen Stilen schreiben und automatisch veröffentlichen. Wichtig ist jedoch, dass diese Chatbots über eine breite Palette von Datenbanken und Wissensquellen verfügen.

KI-Tools bergen viel Potenzial – bei stetiger Kontrolle

Insgesamt bergen KI-Lösungen großes Potenzial, um administrative HR-Prozesse zu optimieren und darüber hinaus die Effizienz und Produktivität von Angestellten zu steigern. Allerdings ist es dabei entscheidend zu berücksichtigen, dass HR-Abteilungen KI-Systeme erst nach sorgfältiger Planung einführen und ihren Einsatz regelmäßig kontrollieren. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass sie ethisch und fair eingesetzt werden.

Ausblick: KI ist gekommen um zu bleiben

KI hat definitiv das Potenzial, einige der zeitaufwändigen Aufgaben der Personalbeschaffung zu übernehmen: Personalerinnen und Personaler setzen sie als Werkzeug ein, das ihnen zuarbeitet. Dieses Werkzeug wird Schritt für Schritt weitere Aufgaben erledigen, sodass sich HR-Abteilungen langfristig neu ausrichten.

Perfekte Ergänzung zum Faktor Mensch

Das bedeutet jedoch nicht, dass HR-Manager überflüssig werden. Ganz im Gegenteil: Es gibt viele Aspekte, die menschliches Urteilsvermögen erfordern. Dazu zählt unter anderem, Beziehungen zu Bewerberinnen und Bewerbern sowie Mitarbeitern aufzubauen und zu pflegen. KI analysiert Daten, zieht darauf basierende Schlüsse und unterbreitet entsprechende Vorschläge. Mehr nicht. Dementsprechend ist es unwahrscheinlich, dass Unternehmen von KI getroffene Entscheidungen ungeprüft veranlassen werden.

KI ermöglicht Zeit für Wesentliches

Personalerinnen und Personaler erhalten dank KI zunehmend Zeit für strategische Aufgaben. Dazu zählt, mehr Zeit in die Mitarbeiterbindung zu investieren und Unternehmen zu attraktiven Arbeitgebern zu entwickeln. Denn Angestellte, die sich wohl fühlen, sind im Durchschnitt deutlich produktiver. Und sichern Unternehmen damit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Allgegenwärtig – Assistenten etablieren sich

Es ist davon auszugehen, dass Tools wie ChatGPT schon bald in häufig genutzte Anwendungen wie Gmail oder Chrome integriert werden. Schon jetzt ist es möglich, ein Plugin namens “Monica” als Browser-Erweiterung zu installieren und zeitgleich zu den Ergebnissen der Google-Suche bereits Antworten von ChatGPT zu erhalten. Somit steht fest: Dieses und ähnliche Tools werden schon bald fester Bestandteil unseres Alltag sein – privat wie beruflich.

Nachholbedarf in Grunddigitalisierung erschwert Einsatz von KI

Allerdings haben viele Unternehmen, besonders KMU, ihre HR noch gar nicht oder nur in Teilen digitalisiert. Um tatsächlich von den Vorteilen der KI zu profitieren, sollten diese zunächst die Grunddigitalisierung der Personalabteilung voranbringen. Die dadurch optimierten Workflows können anschließend durch geeignete Tools mit Künstlicher Intelligenz ergänzt werden – was Betriebe flexibler macht und deren Innovationsfähigkeit enorm verbessert.

HRWORKS
Damit HR funktioniert