

Thema: Einsatz von KI und E-Learning in der Personalarbeit

*„Die Einsatzmöglichkeiten für KI-Lösungen im Bereich Human Resources sind vielfältig, an jedem Punkt des Personallebenszyklus gibt es Potenzial. Ziel ist aus Sicht von HR, **Bedürfnisse der heutigen und künftigen Belegschaft besser zu bedienen, Verschwendung zu minimieren und eine lernende Kultur zu entwickeln.** Die Hauptwertschöpfung in HR entsteht mit KI aus der Analyse von Personen- und Organisationsdaten für Personalauswahl, strategische Arbeitsorganisation und Performance-Aussteuerung sowie aus der Automatisierung von Arbeitsprozessen [Fink, 2021, S 57].“*

1. KI-Einsatz im Personalmarketing

- Stellenanzeigen zuschneiden („Augmented Writing“)
 - Passende Sprache und Formulierung durch KI (zielgruppenspezifisch)
 - Extraktion von Schlüsselwörtern (Keywords) durch automatisierte Vergleiche ähnlicher Stellenanzeigen im Markt
 - Darstellung von individualisierten Inhalten und Informationen anhand des Nutzungsverhaltens→ Praxisbeispiel: „Google for Jobs“
- Sichtbarkeit und Reichweite verbessern
 - Programmatische Werbung (automatisiertes Ausspielen von Arbeitgeber:innen-Werbung auf digitalen Werbeflächen)
 - Kontext-Targeting (z. B. Platzierung von Stellenanzeigen für den GaLa-Bau auf der Webseite der Landesgartenschau)
- Sentiment-Analyse zur Arbeitgeber:innenattraktivität
 - Leitfrage: Wie wirken eigene Kampagnen, Anzeigen oder Marketing-Botschaften?
 - KI-basierte Stimmungsanalysen auf Grundlage einer Analyse von Meinungen und Diskussionen im Netz

- Social-Media-Monitorung zur Vorqualifizierung
 - Zu welchen Peer-Groups fühlen sich die Bewerber:innen zugehörig?
 - Welche beruflichen und privaten Netze pflegen die Bewerber:innen?
 - Welche fremden Inhalte und Haltungen stützen Sie über Likes und Kommentare?

→ KI-basierte Unterstützung der Personalauswahl

→ Kritik: Umgang mit personenbezogenen Daten
- Personalmarketing-Chatbots
 - Digitales Dialogsystem, welches zeit- und ortsunabhängig antwortet
 - Regelbasierte Chatbots: Abarbeitung vorstrukturierter Frage-Antwort-Bäume (Ersatz von Leitfäden/Informationsmappen)
 - KI-basierte Chatbots: Nutzung von Deep Learning (Lerneffekt durch die Fragen und Rückmeldungen der Nutzer:innen)
 - Sprachbasierte KI-Chatbots (effiziente Vorfilterung)
 - Fokus: textbasierte Systeme (FAQs)
- Proaktive Suche und Matching
 - Erstellung von Talente-Pools
 - Entwicklung eines Beziehungsaufbaus zu Wunsch-Kandidat:innen

2. KI-Einsatz im Recruiting

- Analyse von Bewerbungen
 - KI-basierte Programme zur Vorauswahl von Bewerber:innen
 - Abgleich der Daten von neuen Bewerber:innen mit den Profilen aktueller erfolgreicher Mitarbeiter:innen
- Bewerbungstexte analysieren
 - Analyse qualitativer Bewerbungsinformationen (Anschreiben/Motivationsschreiben)
 - Ziel: KI-basierte Einschätzung von Persönlichkeitseigenschaften der Autor:innen

- Gespräche analysieren
 - Digitale Erstinterviews von Bewerber:innen → KI-basierter Vergleich mit Video-Interviews anderer Bewerber:innen
 - Negativselektion (Welche Bewerber:innen kommen offensichtlich nicht in Betracht?)
- Recrutainment zur Eignungsdiagnostik
 - KI-generierte Selbsttests oder Simulationen
 - Kombination der Auswahlprozesse mit Gamification

-
- Tool-Beispiele für den Einsatz von E-Learning:
 - Whiteboards: Padlet / Miro
 - Kollaboration Tools: MS Teams
 - Video Session: Zoom; Webex; Deon
 - Audience Response: Pingo
 - Timer: Cuckoo
 - Methoden zum Einsatz von E-Learning beim Pre- und Onboarding:
 - Selbsterstellte Videos von aktiven Auszubildenden
 - Hybride Informationsveranstaltungen
 - Virtuelle Arbeitsplatzerkundung („digitaler Zwilling“)
 - Digitale Kursräume (Moodle; WueCampus)

Literatur:

- Adamus, T./ Marks, A./ Sperl, A. (2022): Distanz mit digitalen Tools überbrücken – Methoden aus der Fernlehre. In: Pfannstiel, M. A./ Steinhoff, P. F.-J. (Hrsg.): E-Learning im digitalen Zeitalter. Lösungen, Systeme, Anwendungen. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 121-135.
- Fink, V. (2021): Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potenziale nutzen und verantwortungsbewusst handeln. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- IHK Ulm (2020): Duale Ausbildung im digitalen Wandel. Schritte zur Umsetzung. Ulm: IHK Ulm.
- Pfannstiel, M. A./ Steinhoff, P. F.-J. (2022): E-Learning im digitalen Zeitalter. Lösungen, Systeme, Anwendungen. Wiesbaden: Springer Gabler.