



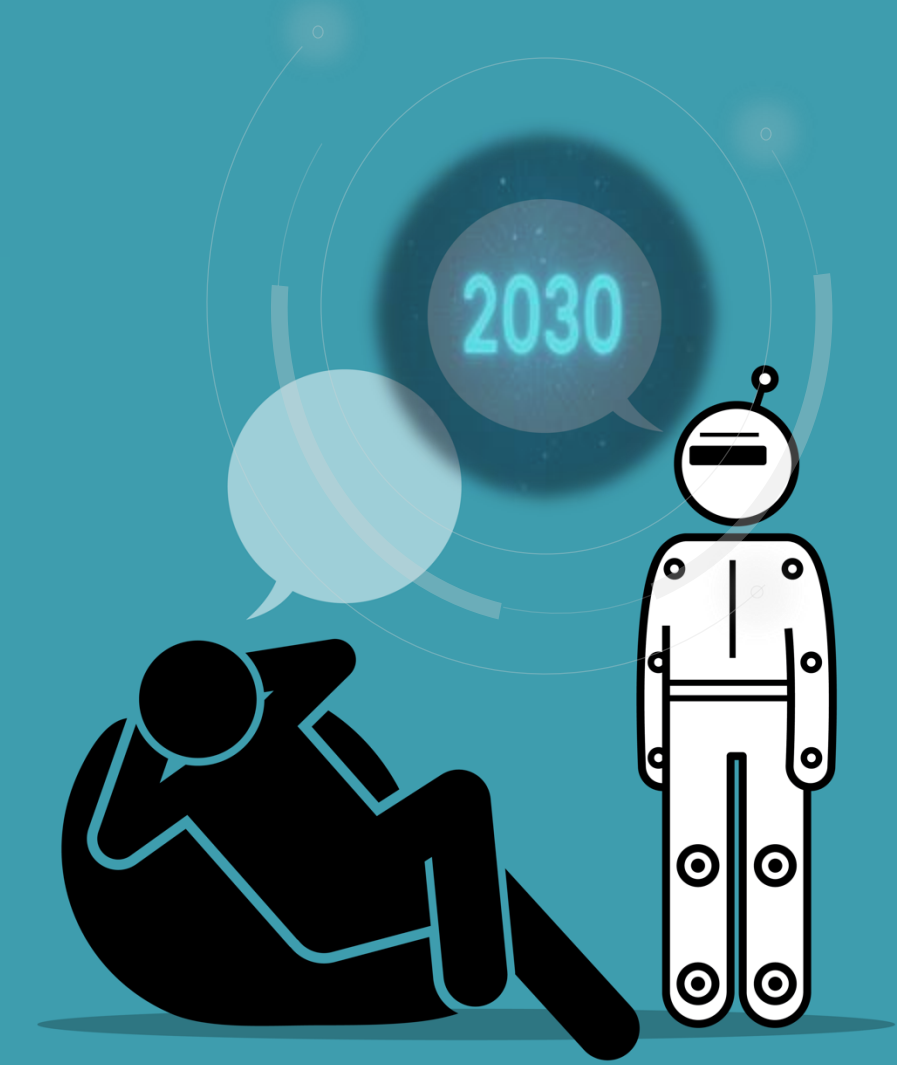
DR. DIRK FINNING

REAL STATE OF PLAY TODAY

Künstliche Intelligenz zwischen Vision und Realität



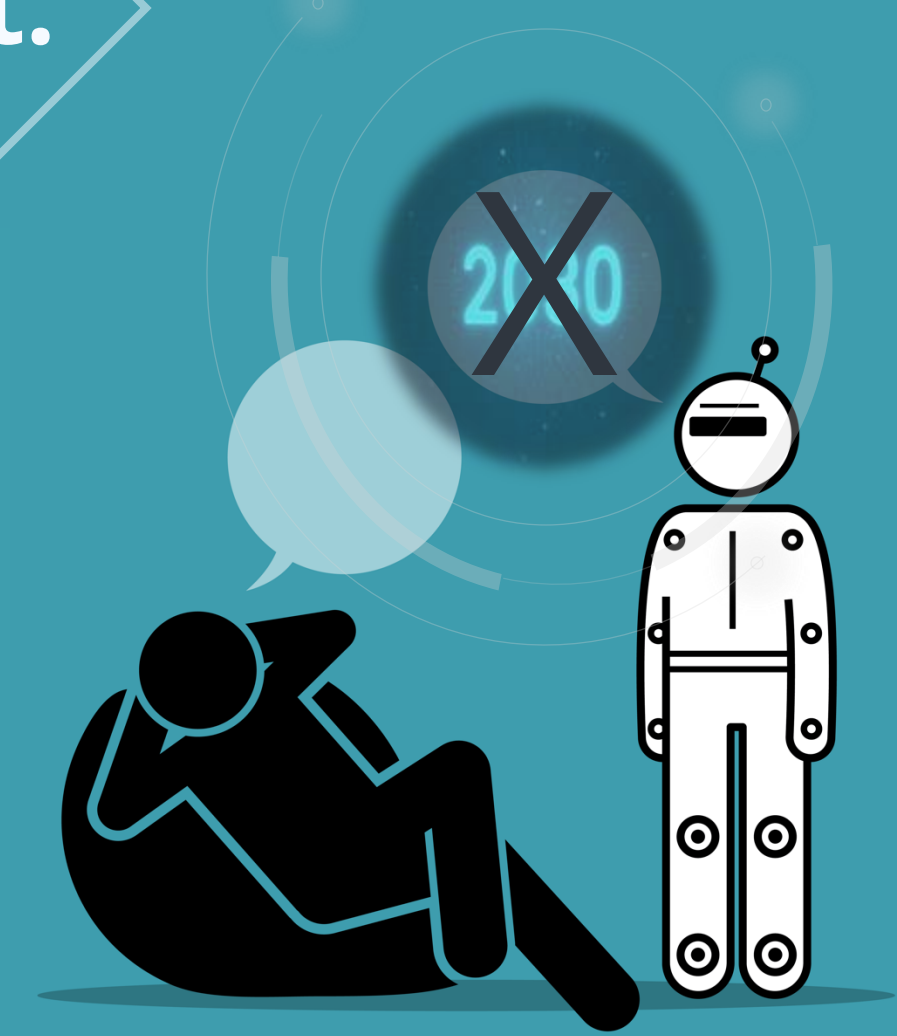
„Stellen Sie sich vor, es ist das Jahr 2030.“



Bewerbungen ohne CV – nur Kompetenzprofile in Echtzeit.

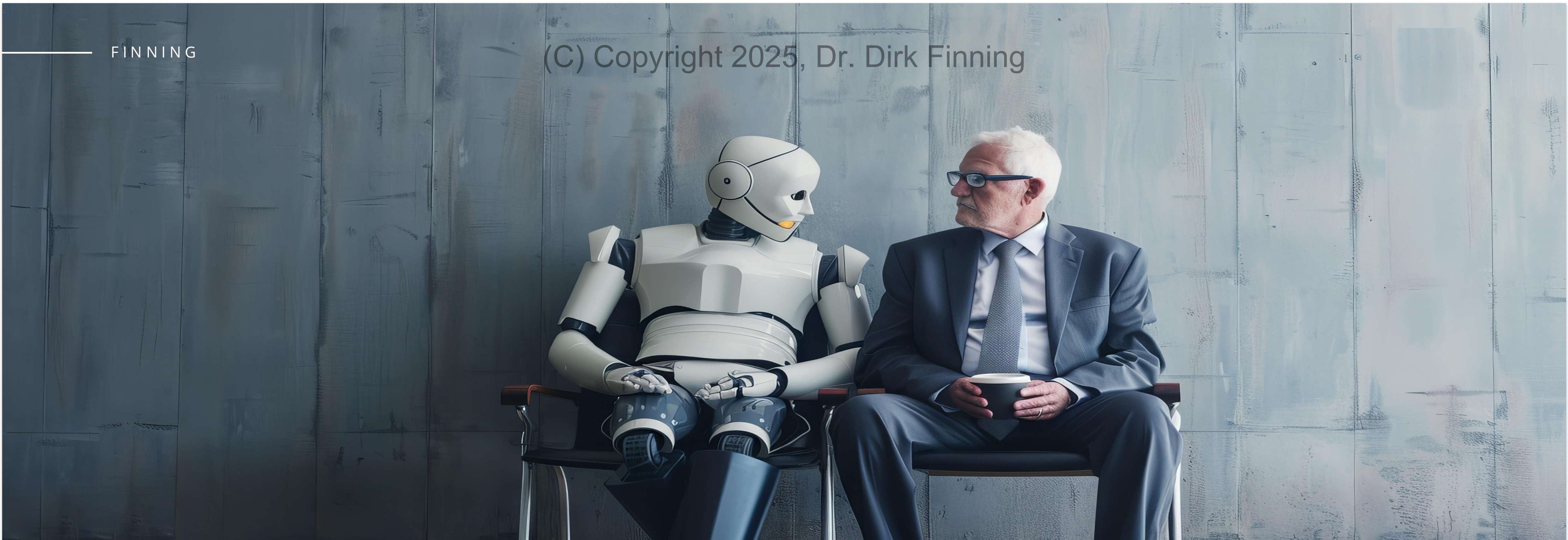
KI erkennt Potenzial statt nur Erfahrung.

Weiterbildung bevor Bedarf entsteht.



Diese Vision ist keine Science Fiction.

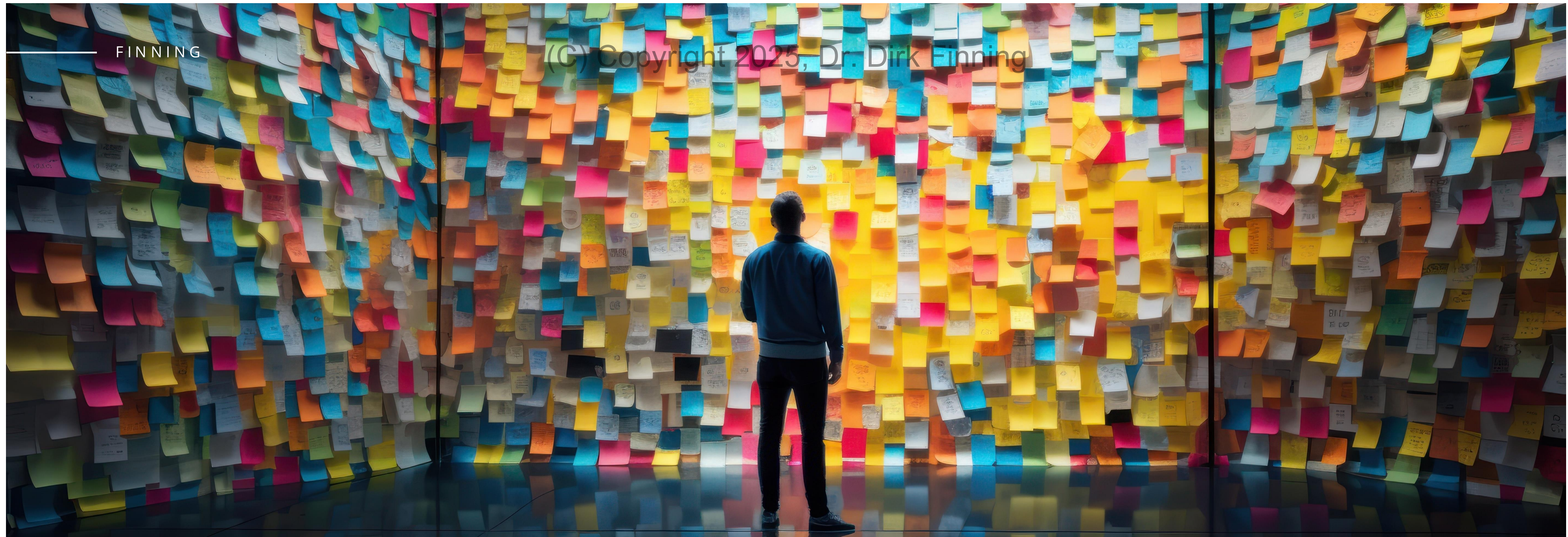
Viele dieser Technologien sind bereits heute Realität – nur oft unbemerkt, verstreut und unsichtbar in Prozessen integriert.



First Principles.

Es geht nicht darum, bestehende HR-Prozesse einfach mit *KI* zu überlagern.

- Was sind die fundamentalen Ziele von HR?
- Welche Probleme wollen wir wirklich lösen?



Woran denken wir, wenn wir über *KI* im HRM sprechen?

... aufwändige Systeme, komplexe IT-Projekte sowie, zentralisierte Strategien

KI Use Cases im HRM-Bereich.

88 % der Unternehmen **weltweit setzen KI-Technologien im HRM ein**

82 % der **Organisationen integrieren KI-Tools** in ihr **Talentmanagement**

41 % der **Unternehmen nutzen KI-Chatbots** zur **Bewerberinteraktion**

75 % **Kostenreduktion pro geprüftem Kandidaten** bei Early Adopters



KI-gestützte Optimierung von Stellenausschreibungen mit Programmatik Advertising.



EMPLOYEE
LIFE CYCLE

RECRUITING

(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning

●> **Anwendungsfall:**

Generische Stellenausschreibungen führen aufgrund der breiten Ausrichtung und des geringen Engagements oft zu hohen Rekrutierungskosten und einer geringeren Bewerberqualität.

●> **Lösung:**

KI-gesteuerte Tools verbessern das Targeting und den Inhalt von Stellenanzeigen durch den Einsatz von programmatischer Werbung, was die Bewerbungsraten erhöht und qualitativ hochwertigere Kandidaten anzieht.

●> **Hauptmerkmale:**

- SEO-optimierte Stellenanzeigen für eine verbesserte Sichtbarkeit in Suchmaschinen
- Gezielte Anzeigen basierend auf Kandidatenverhalten und Profildaten
- Dynamische Echtzeit-Anpassungen von Stellenanzeigen auf der Grundlage von Performance-Analysen

●> **ROI:**

- Unternehmen, die KI-optimierte Stellenanzeigen verwenden, haben eine bis zu 30 % höhere Rekrutierungseffizienz gemeldet.
- Dies führt zu Kosteneinsparungen und verbesserter Einstellungsqualität.

KI-gestütztes Lebenslauf-Screening für die Kandidatenauswahl.



EMPLOYEE
LIFE CYCLE

RECRUITING

(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning

●> **Anwendungsfall:**

Screening und Auswahl von Top-Kandidaten aus einem großen Bewerberpool

●> **Lösung:**

Lebenslauf-Screening-Software nutzt maschinelles Lernen, um Tausende von Lebensläufen zu analysieren, relevante Qualifikationen zu extrahieren und Kandidaten automatisch auf der Grundlage von Faktoren wie Fähigkeiten, kultureller Eignung und Soft Skills einzustufen.

●> **Hauptmerkmale:**

- Zeitersparnis: Reduziert den manuellen Aufwand bei der Überprüfung von Lebensläufen drastisch
- Schnellere Einstellung: Verbessert die „Time-to-Hire“ um bis zu 75 %
- Bessere Kandidatenpassung: Priorisiert Kandidaten auf der Grundlage eines breiteren Spektrums von Kriterien, einschließlich kultureller Eignung

●> **ROI:**

- Gesteigerte Effizienz: Bis zu 50 % Reduzierung der manuellen Screening-Zeit, wodurch Personalvermittler für strategische Aufgaben entlastet werden.
- Schnellere Time-to-Hire: Beschleunigter Einstellungsprozess um bis zu 75 %, was ein schnelleres Onboarding qualifizierter Kandidaten ermöglicht.
- Verbesserte Qualität der Einstellung: Verbesserte Kandidatenanpassung durch KI-gesteuerte Priorisierung, die die Bindung und Leistung steigert.

Kurzprofile & Screening-Zusammenfassungen

(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning

ChatGPT fasst LinkedIn-Profile in wenigen Sätzen zusammen und bewertet deren Passung – so entsteht eine fundierte Grundlage für die Shortlist.

Zielgerichtete Jobtitel- und Regionensuche

Durch Analyse von Synonymen, regionalen Begriffen und Pendelregionen optimiert ChatGPT die Keywords für LinkedIn-Suchen erheblich.

Individuelle LinkedIn-Anschreiben per InMail

Mit wenigen Prompts erstellt ChatGPT mehrere Varianten empathischer und handlungsorientierter Erstanreden – maßgeschneidert für jede Zielrolle.

Treffsichere Suchstrings mit Boolean-Logik

ChatGPT hilft, komplexe Boolean-Suchanfragen für LinkedIn zu formulieren, inklusive Synonyme und Titelvarianten – ideal für präzise Zielgruppenfilterung.

Starke Employer-Branding-Posts

Auf Basis weniger Stichworte schreibt ChatGPT LinkedIn-Beiträge, die Teams, Benefits und offene Rollen authentisch und ansprechend darstellen.

Zielgruppenspezifische Ansprache vergleichen

ChatGPT analysiert, wie sich die Kommunikation an IT-Fachkräfte und Vertriebsrollen unterscheiden sollte – für punktgenaue Outreach-Strategien.

Potenzialbasierte Karrieremuster erkennen

Mit Hilfe typischer Laufbahnmuster identifiziert ChatGPT Kandidat:innen, die mittelfristig Führungsrollen übernehmen könnten – besonders wertvoll im Talent-Pipeline-Management.

LinkedIn
Anwendungsfälle
mit ChatGPT & Co

Intelligentes Onboarding: Personalisierung in großem Maßstab.

A circular diagram representing the Employee Life Cycle. It features a central silhouette of a human head with a brain-like pattern. The text 'EMPLOYEE LIFE CYCLE' is written in bold, uppercase letters across the center. To the right of the circle, a dark teal arrow-shaped segment points outwards, containing the word 'SELECTION' in white, uppercase letters. The background of the diagram consists of concentric, semi-transparent teal circles and lines, suggesting a cyclical or multi-stage process.

**EMPLOYEE
LIFE CYCLE**

SELECTION

(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning

●> **Anwendungsfall:**

Automatisierung von Onboarding-Aufgaben und Personalisierung der Einarbeitungserfahrung.

●> **Lösung:**

Eine KI-gesteuerte Onboarding-Lösung, die Arbeitsabläufe rationalisiert und den Einarbeitungsprozess für neue Mitarbeitende personalisiert.

●> **Hauptmerkmale:**

- Automatisierte Aufgabenzuweisung und -verfolgung
- Personalisierte Onboarding-Sequenzen für jede Rolle
- KI-gesteuerte Feedbackschleifen zur Verbesserung der Erfahrung neuer Mitarbeitender

●> **ROI:**

- 40 % weniger manuelle Onboarding-Prozesse
- Verbesserte Zufriedenheit neuer Mitarbeitende um 50 %
- Schnellere Produktivitätssteigerung für neue Mitarbeitende

Vollständig eingebettete, kompetenzorientierte Talentprozesse.

EMPLOYEE
LIFE CYCLE

PERFORMANCE

●> **Anwendungsfall:**
(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning
Abstimmung der Fähigkeiten der Mitarbeitenden an den Geschäftsanforderungen in einer sich schnell entwickelnden digitalen Landschaft.

●> **Lösung:**

Ein KI-gestütztes Talentmanagementsystem mit sechs kompetenzorientierten Schritten, das Echtzeit-Einblicke in die Fähigkeiten, Qualifikationslücken und Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeitenden bietet.

●> **Hauptmerkmale:**

1. **Generierung von Stellenprofilen**

Erstellt rollenspezifische Kompetenzprofile, um die Übereinstimmung mit Branchenstandards und organisatorischen Anforderungen sicherzustellen.

2. **Skills-Based Learning Mapping**

Ordnet den Kompetenzbedarf den Lernprogrammen zu und ermöglicht so ein gezieltes Training, das auf die Unternehmensziele abgestimmt ist.

3. **Entwickelt aktuelle Kompetenzprofile**

für alle Mitarbeitenden und bietet Managern und der Personalabteilung einen genauen Überblick über die Fähigkeiten der Belegschaft.

4. **Skill-Matrix-Analyse**

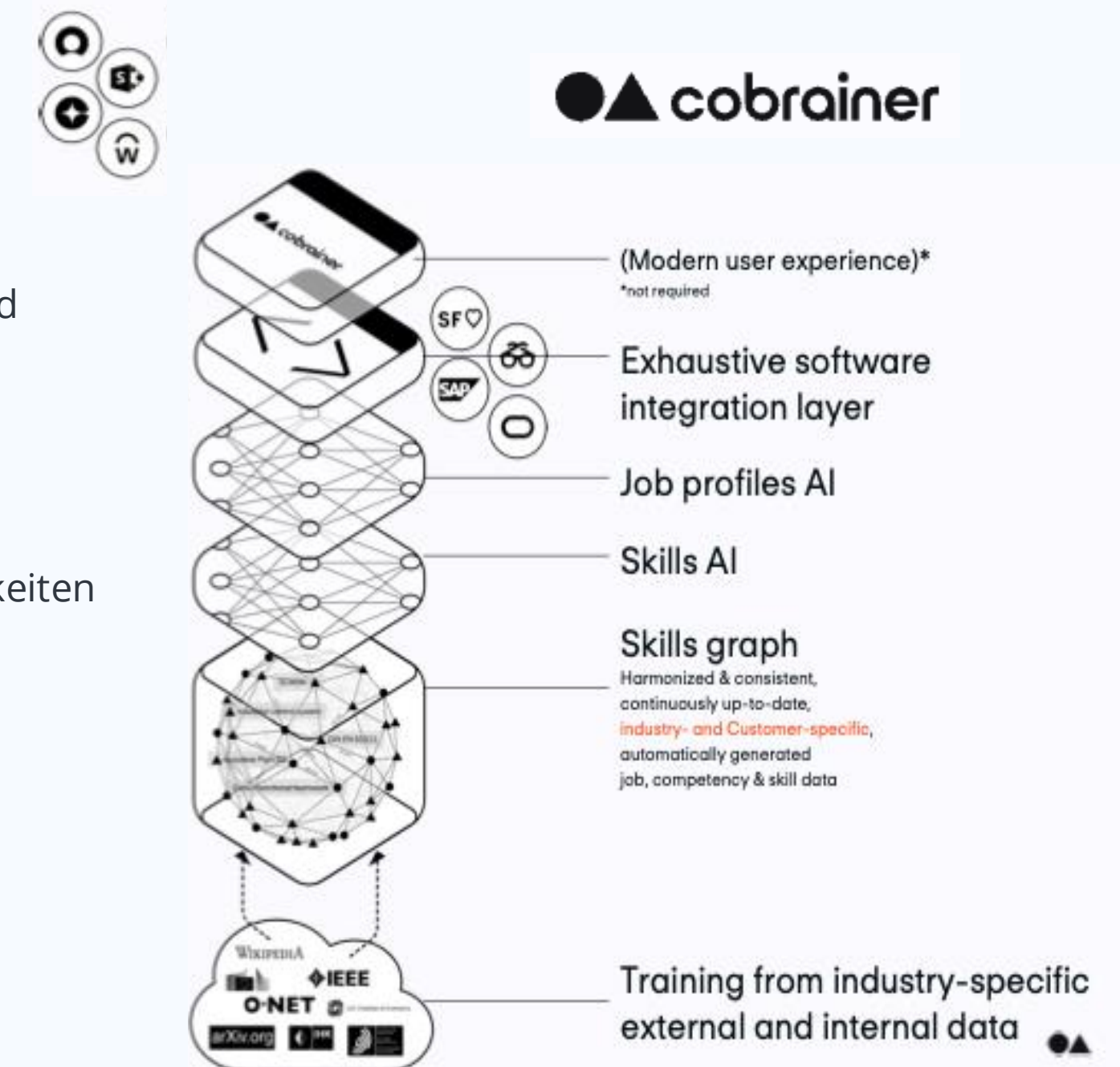
Vergleicht die erforderlichen Fähigkeiten mit den aktuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden und zeigt Lücken und Weiterbildungsmöglichkeiten auf.

5. **Identifizierung von Qualifikationslücken**

Konzentriert sich auf die Aufdeckung kritischer Qualifikationslücken und die Unterstützung gezielter Entwicklungs- und Rekrutierungsstrategien.

6. **Umfassendes Dashboard**

Bietet unternehmensweite Einblicke in Qualifikationslücken, Fortschritte bei der Weiterbildung und strategische Qualifizierungsmaßnahmen.



Next Leaders Today: KI als Kompass für erfolgreiche Nachfolgeplanung.

A diagram illustrating the Employee Life Cycle. It features a central silhouette of a human head with a brain, surrounded by three concentric, semi-transparent circular arcs. The text 'EMPLOYEE LIFE CYCLE' is centered over the head silhouette. Below the circles, a dark teal arrow points from the left towards the center, with the word 'SUCCESSION' written in white capital letters on the arrow.

EMPLOYEE
LIFE CYCLE

SUCCESSION

(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning

●> **Anwendungsfall:**

Identifikation von High Potentials für zukünftige Führungspositionen in einem internationalen Konzern.

●> **Lösung:**

Eine KI-gestützte Talent-Analytics-Plattform analysiert Leistungsdaten, Karrierehistorie, Lernaktivitäten sowie Soft-Skills aus Mitarbeiterfeedback und Kultur-Fit-Assessments. Durch Predictive Analytics werden Nachfolge-Risiken (z. B. bei Renteneintritt oder Kündigung) frühzeitig erkannt und passende Kandidaten vorgeschlagen.

●> **Hauptmerkmale:**

- KI-gestützte Vorhersagemodelle für Fluktuation und Retirement-Risiken
- Automatisierte Matching-Algorithmen für Nachfolgepositionen
- Integration von Lern- und Entwicklungsdaten (z. B. absolvierte Trainings, digitale Badges)
- Visualisierung von „Ready-Now“ und „Ready-Later“ Kandidatenpools

●> **ROI:**

- Reduzierung von Vakanzzeiten bei Schlüsselpositionen um bis zu 30 %
- Weniger Kosten für externe Headhunter
- Erhöhte interne Mobilität und Mitarbeiterbindung

Personalized Growth: KI-gestützte Lernpfade für eine neue Talent-Entwicklungskultur.



(C) Copyright 2025, Dr. Dirk Finning

●> **Anwendungsfall:**

Individuelle Karriereentwicklung für mittleres Management in einem Unternehmen mit hoher digitaler Transformation.

●> **Lösung:**

Eine KI-gestützte Lernplattform empfiehlt personalisierte Entwicklungspläne auf Basis von Kompetenzlücken, Karriereambitionen und Benchmark-Daten aus ähnlichen Rollen im Markt. Adaptive Learning-Module passen den Lernpfad dynamisch an den Lernfortschritt an.

●> **Hauptmerkmale:**

- Skill-Gap-Analyse in Echtzeit
- Generative KI für personalisierte Lerninhalte und Coaching-Simulationen
- Benchmarking gegen externe Rollenprofile (Marktdaten)
- Integration mit Performance-Management-Systemen

●> **ROI:**

- Schnellere Kompetenzentwicklung (Time-to-Skill -20 %)
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit durch individualisierte Lernpfade
- Geringere Kosten für standardisierte Trainingsprogramme

Wissen sichern, bevor es geht – KI als digitaler Gedächtnisspeicher.



●> Anwendungsfall:

Mitarbeitende mit langjähriger Erfahrung und spezifischem Fachwissen treten in den Ruhestand. Kritisches Wissen droht verloren zu gehen und soll für die Organisation bewahrt und zugänglich gemacht werden.

●> Lösung:

KI-gestützte Knowledge-Management-Systeme erfassen, strukturieren und digitalisieren Erfahrungswissen. Generative KI kann Interviews mit scheidenden Mitarbeitenden transkribieren, Inhalte in Wissensdatenbanken einpflegen und später als interaktiven „virtuellen Experten“ für Mitarbeitende verfügbar machen.

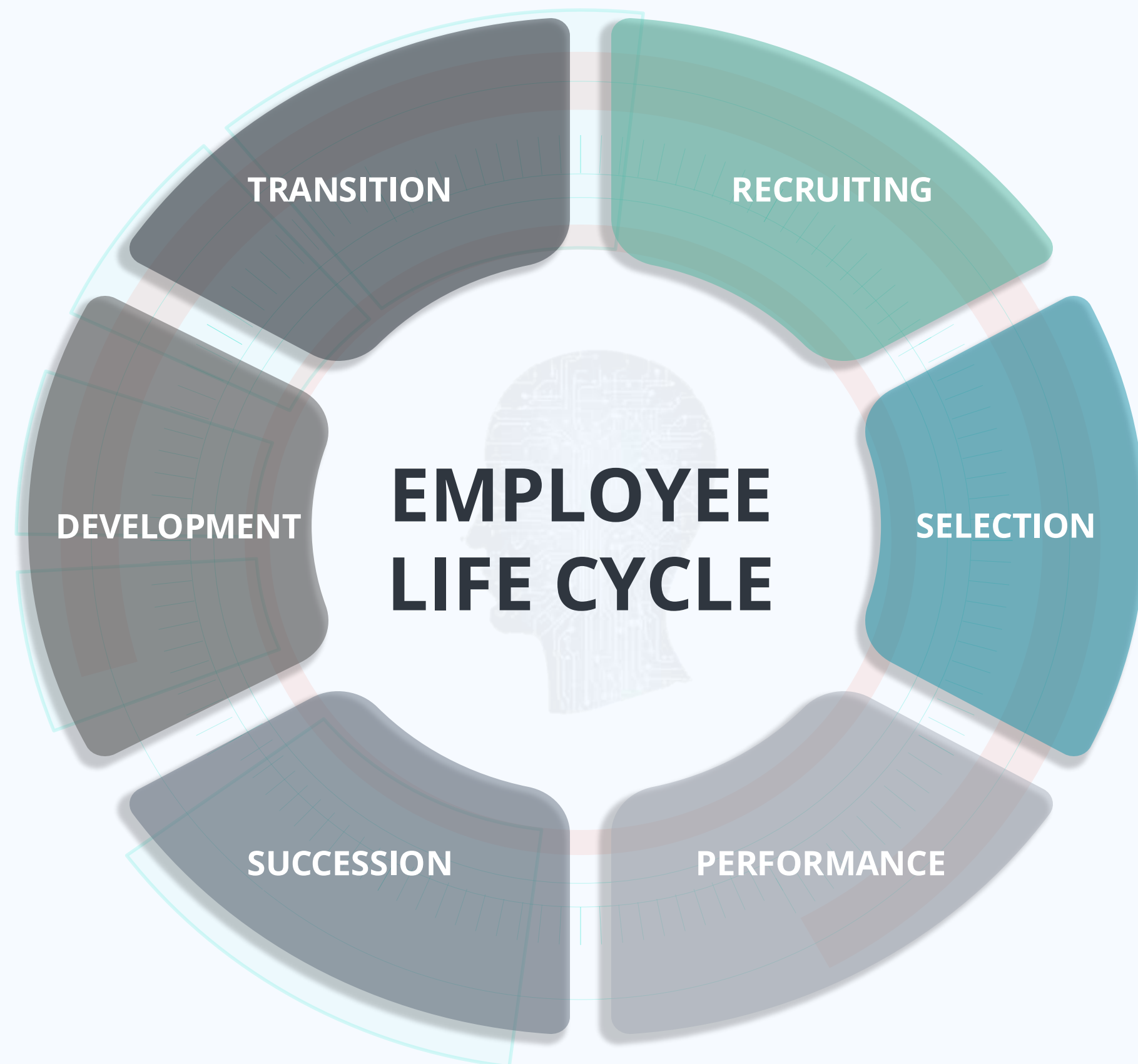
●> Hauptmerkmale:

- Automatisierte Dokumentation von Erfahrungswissen (Interviews, Projekthistorien, Best Practices)
- Natural Language Processing (NLP) zur Strukturierung unstrukturierter Daten
- Generative KI als „virtueller Mentor“, der Wissen in Dialogform abrufbar macht
- Integration ins Intranet oder Collaboration-Tools (z. B. MS Teams, Slack)

●> ROI:

- Vermeidung von Wissensverlust bei Pensionierung
- Schnellere Einarbeitung neuer Mitarbeitender durch Zugriff auf Expertenwissen
- Reduzierung von Doppelarbeit und Fehlern durch dokumentierte Best Practices
- Erhalt von unternehmenskritischem Know-how für langfristige Wettbewerbsfähigkeit

Die typische Sicht auf KI im Personalbereich:
KI als komplexe IT-Lösung

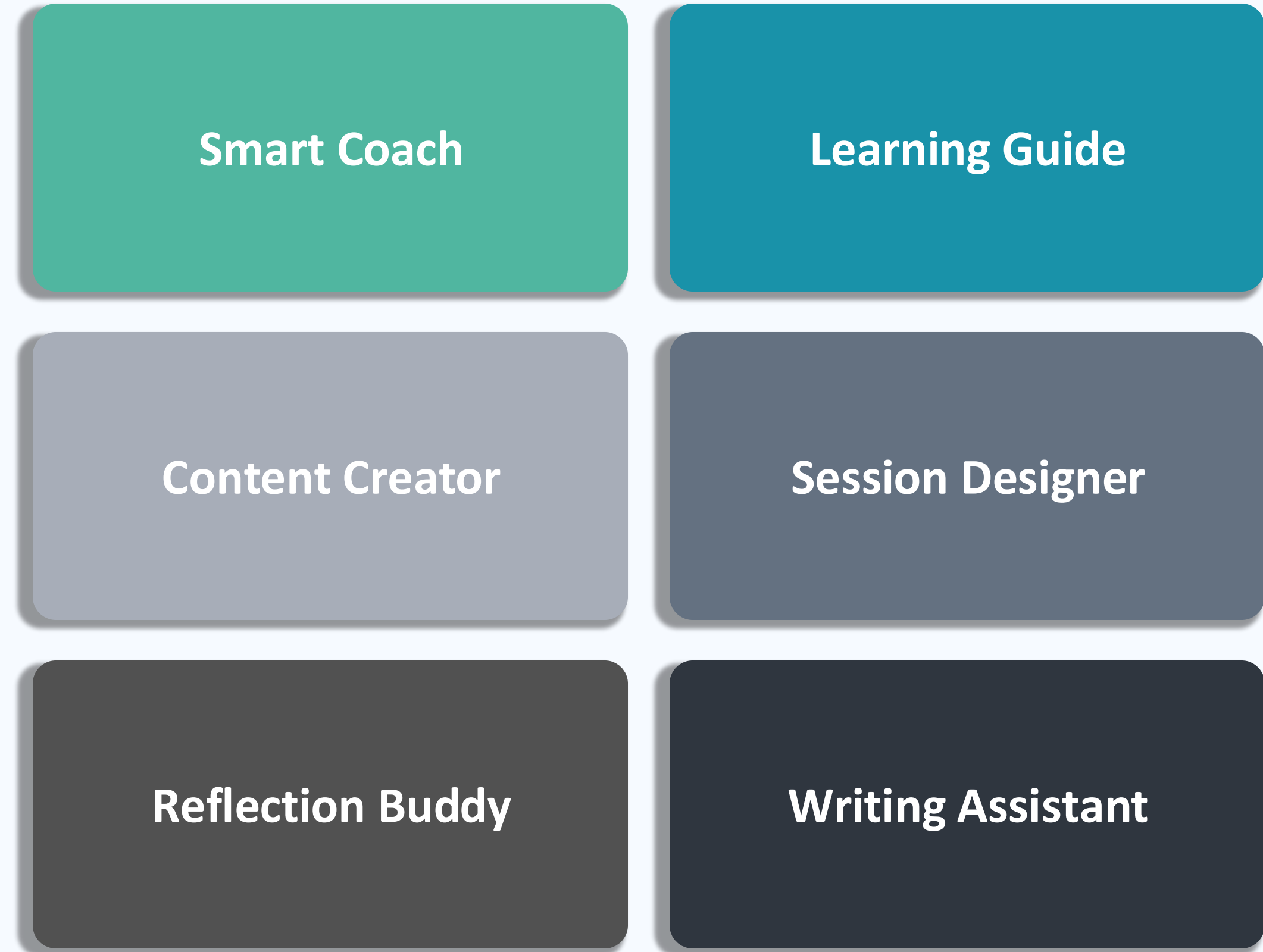


vs.

Die stille Revolution:
KI als Sparringspartner



Anwendungsfelder für mehr Wirkung:
**KI als Sparringspartner
im HR-Alltag.**



Sparringspartner im HR-Alltag:
**Sparringspartner für
schwierige Feedbackgespräche.**

Smart Coach

Learning Guide

Content Creator

Session Designer

Reflection Buddy

Writing Assistant

Anwendungsfall:

Führungskräfte gezielt auf **herausfordernde Feedbackgespräche** vorbereiten – empathisch, klar und wirksam.

Lösung:

Eine **digitale Coaching-Lösung**, die **Führungskräfte** bei der **Vorbereitung kritischer Feedbackgespräche** unterstützt – z. B. bei Leistungsthemen, Verhaltensauffälligkeiten oder Konflikten im Team. Die Führungskraft beschreibt kurz die Situation, woraufhin GPT-4 geeignete Gesprächsstrategien, Formulierungsbeispiele und Reflexionsfragen liefert – abgestimmt auf Unternehmenskultur und Führungsstil.

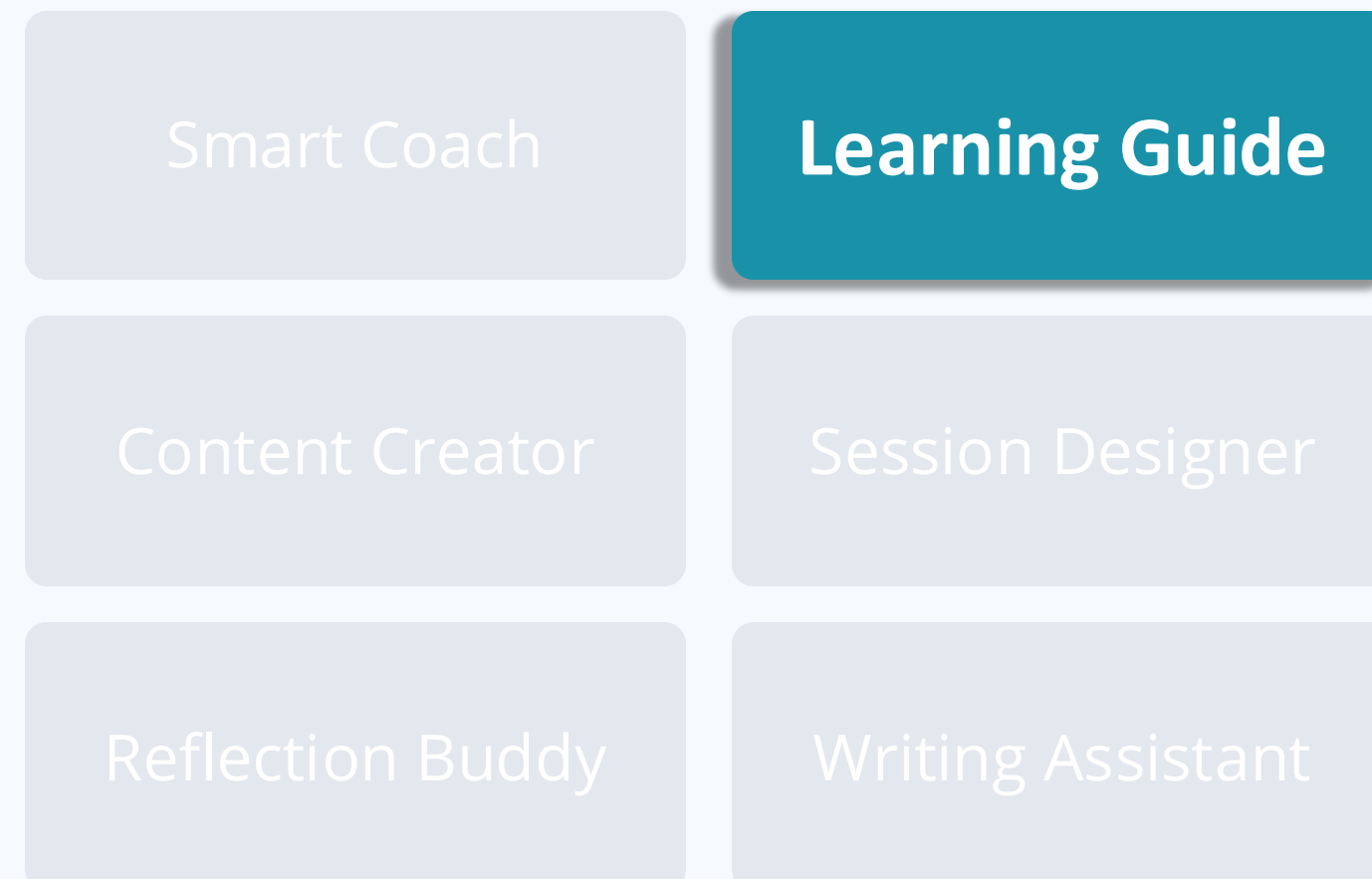
Hauptmerkmale:

- Situationsanalyse in Echtzeit: KI hilft, Anliegen präzise zu formulieren – sachlich, konstruktiv, empathisch.
- Gesprächsleitfäden & Sprachmuster: Individuell angepasste Vorschläge für Feedbackstruktur.
- Reflexionshilfe: KI stellt Fragen wie: „Was möchten Sie mit dem Gespräch erreichen?“ oder „Welche Botschaft soll beim Mitarbeitenden ankommen?“
- Tonfall-Check: GPT prüft, ob das gewählte Wording motivierend, klar und konfliktvermeidend formuliert ist.

ROI:

- 70 % Zeitersparnis für Führungskräfte bei der Vorbereitung von Entwicklungsgesprächen und schwierigen Dialogen.
- 30 % schnellere Kompetenzentwicklung bei neuen Führungskräften durch direkt verfügbares, skalierbares Coaching.
- Reduktion externer Coachingkosten um bis zu 50 %, da GPT-gestütztes Micro-Coaching intern eingesetzt werden kann.

Sparringspartner im HR-Alltag:
**Learning Guide –
Für individualisierte
Kompetenzentwicklung**

**Anwendungsfall:**

Mitarbeitende mit maßgeschneiderten Lernpfaden in ihrer beruflichen Weiterentwicklung begleiten.
„Ich will mein Team auf den bevorstehenden Technologiewandel vorbereiten. Wer braucht welche Weiterbildung?“

Lösung:

Die KI unterstützt dabei, für jeden Mitarbeitenden individualisierte Lernpfade zu erstellen – auf Basis ihrer Rolle, Ziele und Kompetenzlücken. Inhalte aus internen Lernplattformen und externen Quellen werden automatisch kuratiert und priorisiert.

Hauptmerkmale:

- Automatische Skills-Gap-Analyse pro Rolle und Person
- Kuratierte Lernempfehlungen auf Basis von Lernzielen
- Fortschritts-Monitoring für HR und Mitarbeitende
- Integration in gängige Learning Management Systeme (LMS)

ROI:

- 40 % schnellere Kompetenzentwicklung durch zielgerichtetes Lernen
- Steigerung der Eigenverantwortung und Motivation bei Mitarbeitenden
- Reduktion von Weiterbildungskosten durch passgenaue Maßnahmen
- Höhere Talentbindung durch gezielte Entwicklungsmöglichkeiten

Sparringspartner im HR-Alltag:
Content Creator – Für skalierbare HR-Kommunikation und Lerninhalte.

Smart Coach

Learning Guide

Content Creator

Session Designer

Reflection Buddy

Writing Assistant

Anwendungsfall:

Das Unternehmen plant eine globale HR-Richtlinie zur Arbeitszeitflexibilisierung einzuführen. Statt jede Landesorganisation eigene Materialien entwickeln zu lassen, wird ein KI-gestützter Content Creator genutzt.

Die KI erstellt Schulungsfolien, ein Erklärvideo-Skript, FAQs für Mitarbeitende und eine Kommunikationsvorlage für Führungskräfte – in mehreren Sprachen und abgestimmt auf lokale Besonderheiten (z. B. gesetzliche Regelungen, kulturelle Unterschiede).

Lösung:

Die KI generiert aus wenigen Stichpunkten sofort qualitativ hochwertige Texte, Präsentationen oder interaktive Lernformate – zugeschnitten auf Zielgruppe, Tonalität und Medium.

Hauptmerkmale:

- Automatische Generierung von Schulungsfolien, FAQs oder internen Newslettern
- Stil- und Zielgruppenanpassung (z. B. Führungskräfte, Azubis, Verwaltung)
- Visuelle Aufbereitung mit passenden Layout-Vorlagen
- Übersetzungsfunktion für internationale Teams

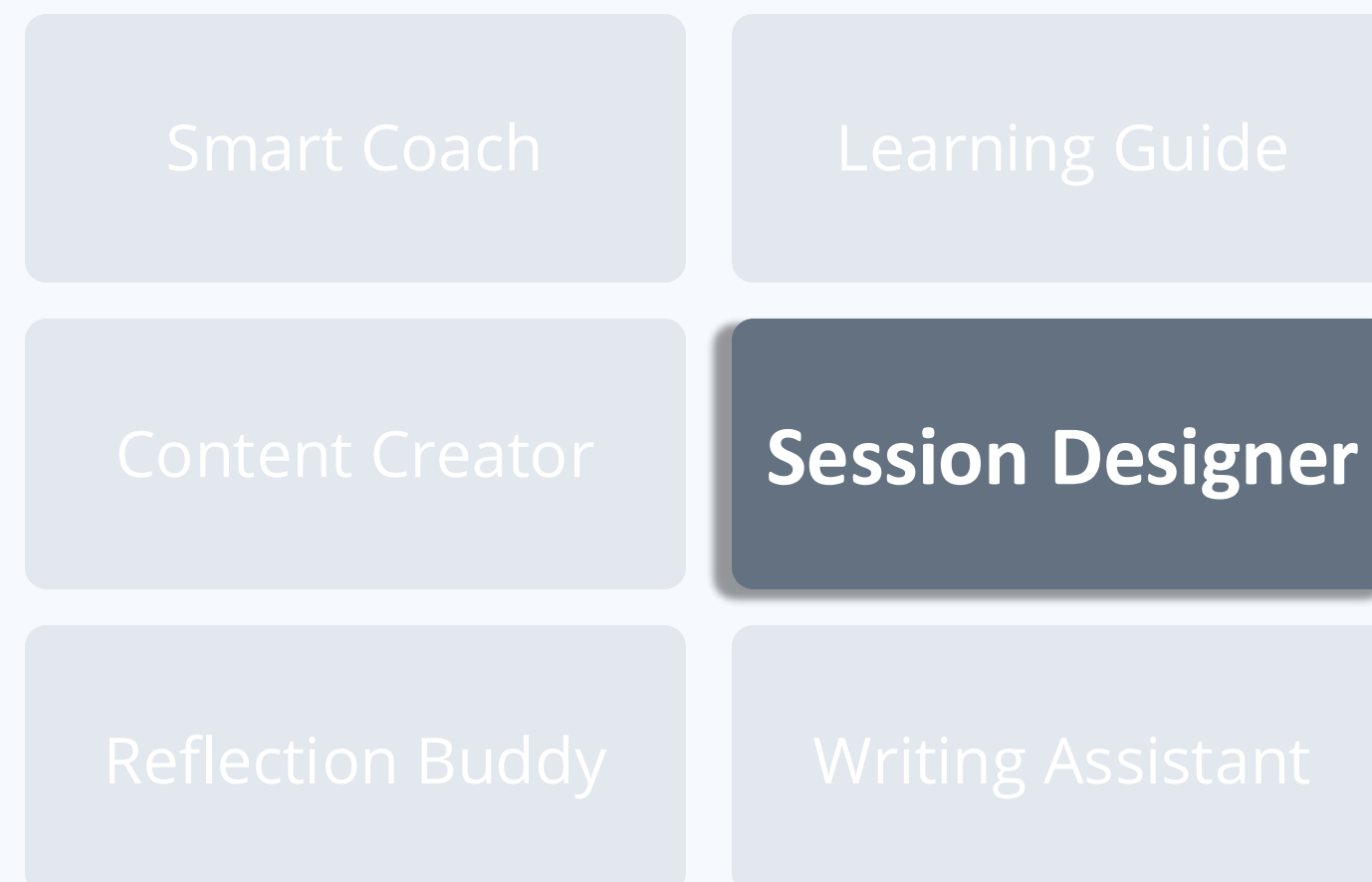
ROI:

- Bis zu 70 % Zeitersparnis bei der Erstellung von HR-Inhalten
- Höhere Qualität und Konsistenz in der internen Kommunikation
- Entlastung von HR-Fachkräften bei Routineaufgaben
- Schnellere Umsetzung neuer Trainings- oder Change-Initiativen





Sparringspartner im HR-Alltag:
**Session Designer –
Für interaktive Trainings- und
Workshopformate.**

**Anwendungsfall:**

Ein HR Business Partner plant einen **Führungskräfte**tag zum Thema „**Leading Hybrid Teams**“.

Die Anforderungen sind heterogen: Einige Führungskräfte sind erfahren, andere neu.

Lösung:

Die **KI konzipiert** mehrere **Workshopmodule, differenziert nach Erfahrungslevel** und Schwerpunkten (z. B. Teamkultur, virtuelle Konfliktlösung, hybride Zielvereinbarungen).

HR erhält **vollständige Agenden, Moderationsleitfäden** und **Übungsmaterialien** – innerhalb weniger Minuten.

Hauptmerkmale:

- Vorschläge für Workshopformate (remote, hybrid, Präsenz)
- Automatische Erstellung von Zeitplänen, Übungen und Reflexionsphasen
- Auswahl didaktisch geeigneter Methoden (z. B. Design Thinking, Case Work)
- Anpassung an Führungs-, Fach- oder Nachwuchskräfte

ROI:

- 50 % schnellere Entwicklung effektiver Lernformate
- Höhere Wirksamkeit durch methodisch passende Workshopgestaltung
- Reduktion externer Trainingskosten durch intern nutzbare Vorlagen
- Besseres Lernerlebnis und nachhaltigere Wissensverankerung

Sparringspartner im HR-Alltag:
**Reflection Buddy –
Für persönliche
Weiterentwicklung und
Selbstführung.**

Smart Coach

Learning Guide

Content Creator

Session Designer

Reflection Buddy

Writing Assistant

Anwendungsfall:

Im Zuge eines größeren Transformationsprojekts (z. B. Reorganisation oder Downsizing) stellt HR einen digitalen Reflexionsassistenten zur Verfügung, der Mitarbeitende und Führungskräfte begleitet. Nach schwierigen Entscheidungen (z. B. Teamumbau, Rollenverlust) hilft die KI durch gezielte Fragen, den emotionalen Prozess zu verarbeiten, Handlungsspielräume zu erkennen und neue Perspektiven zu entwickeln – ohne Stigma und jederzeit verfügbar.

Lösung:

Die KI stellt gezielte Reflexionsfragen, regt zur Auseinandersetzung mit Werten, Zielen und Herausforderungen an – und hilft, Denk- und Handlungsmuster zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Hauptmerkmale:

- Coaching-artige Dialoge zur Selbstreflexion
- Themenspezifische Reflexionspfade (z. B. Konflikt, Entscheidung, Priorisierung)
- Integration in tägliche Routinen (z. B. Wochenrückblick, Jahresziele)
- Stimmungsanalyse zur Entwicklung emotionaler Intelligenz

ROI:

- 35 % Verbesserung der Selbstführungskompetenz (gemessen durch 360° Feedbacks)
- Reduktion von Stress und mentaler Belastung durch strukturierte Reflexion
- Höhere Qualität von Entscheidungen im Führungsalltag
- Förderung einer reflektierten Unternehmenskultur

Sparringspartner im HR-Alltag:
**Writing Assistant –
Für klare, motivierende
HR-Texte.**

Smart Coach

Learning Guide

Content Creator

Session Designer

Reflection Buddy

Writing Assistant**Anwendungsfall:**

Ein HR-Team muss eine **sensible Change-Kommunikation** an 400 Mitarbeitende formulieren – es geht um **Standortverlagerung, neue Arbeitsverträge und Führungskräftewechsel**.

Lösung:

Der **Writing Assistant liefert textlich fein austarierte Entwürfe**: sachlich, aber empathisch, individuell für jede Zielgruppe (z. B. Produktion vs. Verwaltung, Führungskraft vs. Teammitglied). Auch interne FAQ-Listen und Führungskräftebriefings werden automatisiert vorbereitet.

Hauptmerkmale:

- Textvorlagen für HR-Briefe, Change-Kommunikation, Mitarbeiterinformationen
- Anpassung an Zielgruppe und Tonalität (z. B. partizipativ, direktiv, wertschätzend)
- Korrekturlesen und Optimierung auf Verständlichkeit
- Einhaltung sprachlicher Gleichstellung und Inklusion

ROI:

- 50 % Zeitersparnis bei der Texterstellung im HR-Alltag
- Konsistentere Sprache und stärkere Identifikation mit HR-Kommunikation
- Reduktion von Missverständnissen oder Widerständen in Change-Prozessen
- Höhere Professionalität in der internen wie externen HR-Kommunikation

Lassen Sie uns also die Zukunft nicht nur anpassen, sondern aktiv mitgestalten – mit KI Arbeitsplätze schaffen, die nicht nur effizienter, sondern auch inklusiver, innovativer und menschlicher sind.



HRM-KI-Netzwerk:
**Die Zukunft des KI-gesteuerten
Personalwesens gestalten -
Seien Sie dabei!**



www.HRM-AI.com

