



ChatGPT and AI zur Talentgewinnung

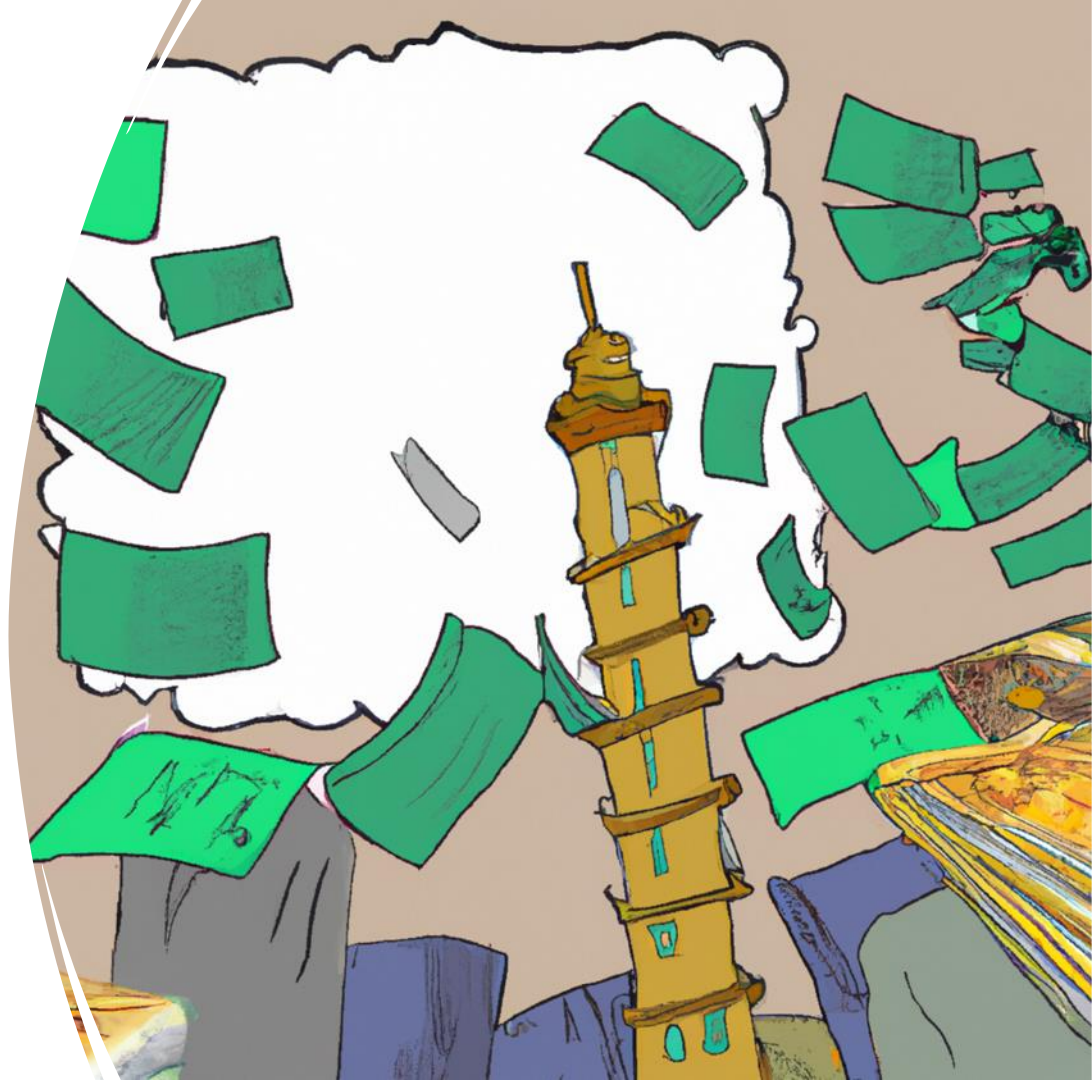
Prof. Dr. Isabell Welp



Was sind die sieben teuersten Worte in Unternehmen?

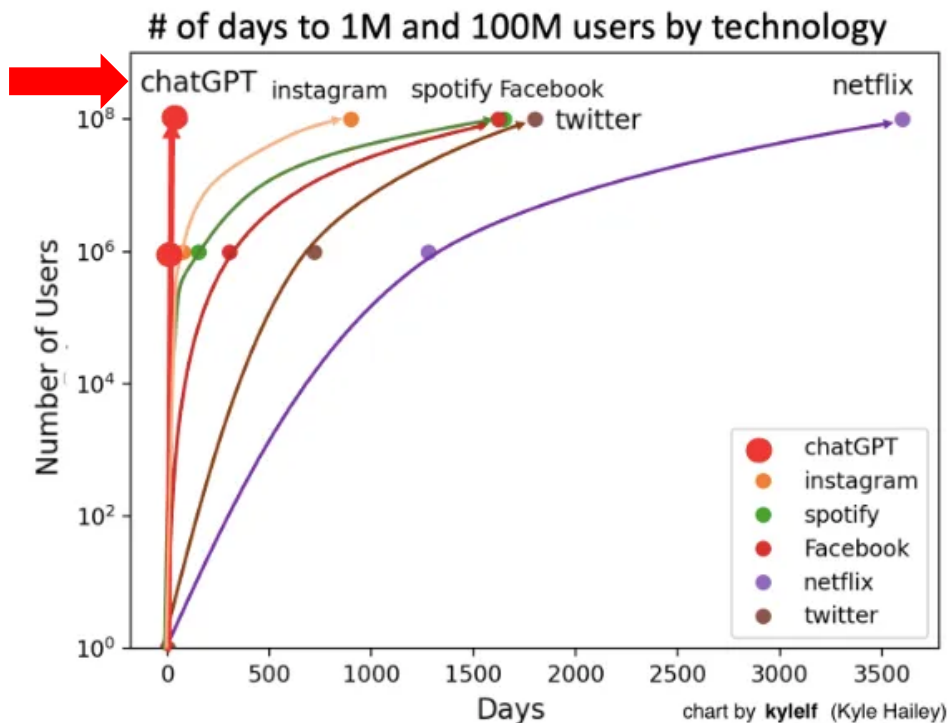
1 2 3 4 5 6 7

„Das haben wir schon immer so gemacht“



**Was ist das Besondere an
A(G)I & ChatGPT?**

ChatGPT ist für jetzt...



Quelle: Kyle Hailey (2023)

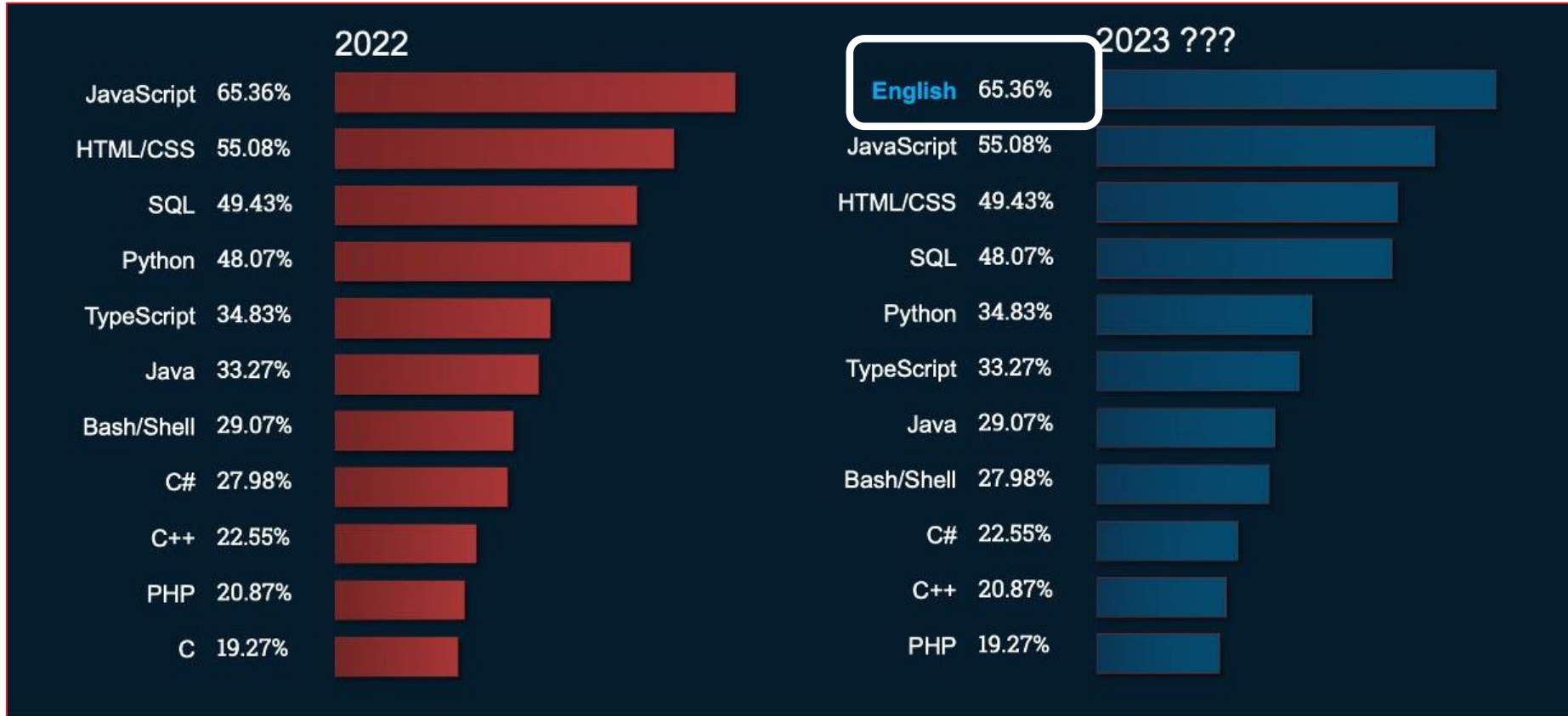
...die am
schnellsten
wachsende
Verbraucheranw
endung
in der



Bild: Dall E angeleitet von Isabell Welpke

"Betrachten
Sie
Sprachmodelle
wie ChatGPT
als einen
"Taschenrechn
er für Wörter".

Die wichtigsten Programmiersprachen?



**Warum ist die Anwerbung und
Auswahl von Talenten so wichtig?**

Falsche Personalentscheidungen können sehr kostspielig sein

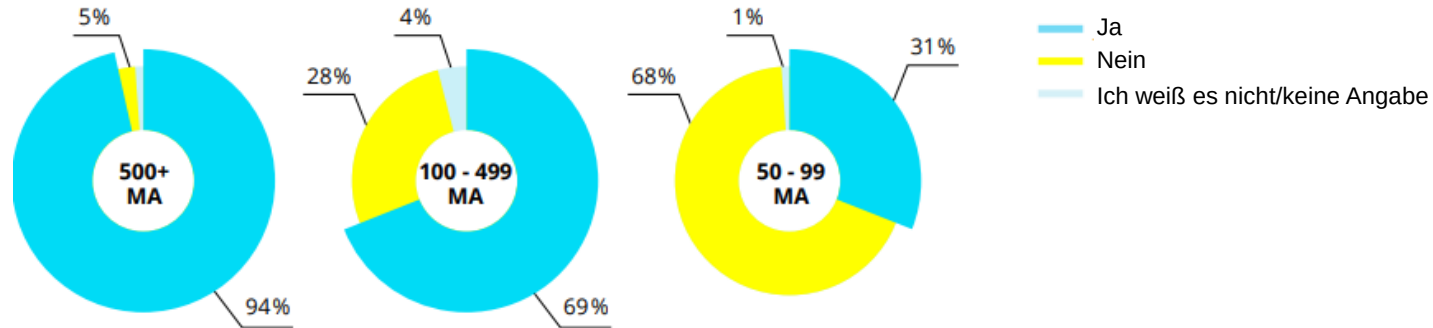
20% aller Einstellungsentscheidungen werden von Personalverantwortlichen oder Bewerbern als falsch empfunden

Eine **falsche Einstellungsentscheidung kostet das 1,5- bis 3-fache des Jahresgehalts des** betreffenden Mitarbeiters

Milliarden Euro werden jedes Jahr für falsche Einstellungsentscheidungen ausgegeben

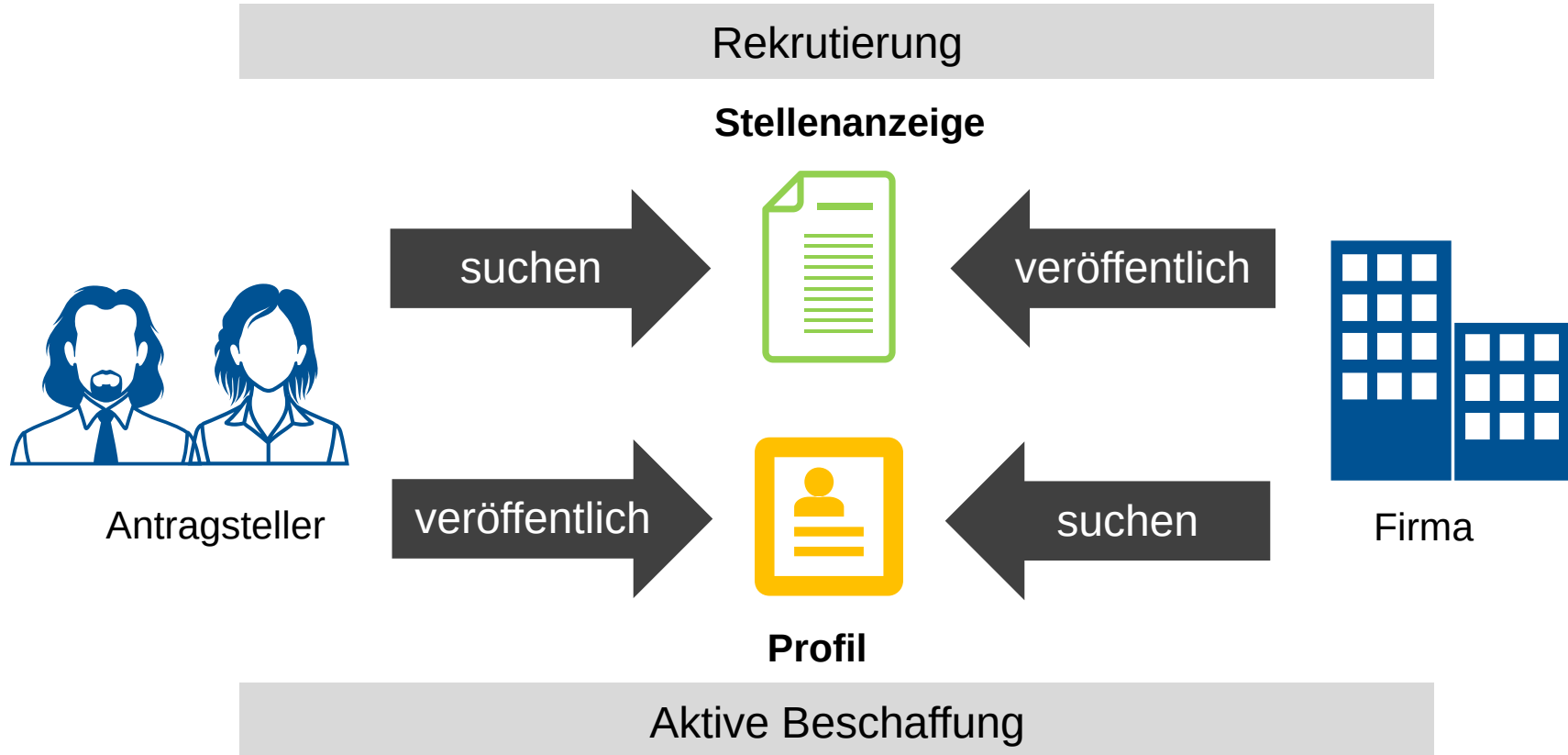
Warum geht eine Einstellung schief?

Verfügt Ihr Unternehmen über einen definierten und strukturierten Einstellungsprozess?



- Eine der **größten technologischen Errungenschaften** der Arbeits- und Organisationspsychologie in den letzten 100 Jahren ist die **Entwicklung valider Instrumente zur Entscheidungsunterstützung** (Schmidt & Hunter, 1998).
- Der wahrscheinlich **größte Misserfolg** war jedoch die **Unfähigkeit, Arbeitgeber davon zu überzeugen, sie zu nutzen** (Highhouse, 2008).

Wie findet man heute Talente?



Wie findet man heute Talente?

Rekrutierung - Kanäle

MONSTER

Websites von Unternehmen

facebook



StepStone

Aktive Beschaffung - Kanäle

LinkedIn

topcoder

stackoverflow

kaggle

HackerRank

GitHub

XING

Wie findet man heute Talente?

6 von 7

Einstellungen werden heute über
die Rekrutierung generiert

DENNOCH

...

20%

der Bewerber haben ihren
Arbeitsplatz aufgrund von
Active Sourcing gewechselt,
obwohl sie nicht aktiv nach
einer Stelle gesucht haben

Der Trend ist eindeutig...



50 % aller Bewerber

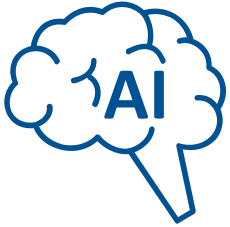
würden lieber direkt von einem
einstellenden Unternehmen
angesprochen werden, anstatt sich
aktiv zu bewerben

**Werden HRler Ihren Arbeitsplatz
durch KI und ChatGPT verlieren?**

Nein.

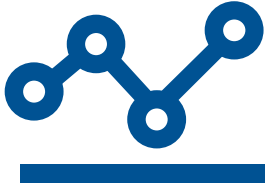


Sie werden
Ihren Job an
einen HRler
verlieren, die
KI und
ChatGPT
verwendet



Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen

→ *"Was zeichnet einen guten Mitarbeiter aus? Was muss ich über ihn wissen?"*



Prädiktive Analytik

→ *"Wird sich mein neuer Mitarbeiter im Unternehmen bewähren?"*



Passend dazu

→ *"Wer passt zu meinem Unternehmen und für wen ist mein Unternehmen geeignet?"*

Beispiele



TALENTWUNDER

Bildquelle: hr-monkeys.de

yello

Bildquelle: yello.co

mya

Bildquelle: mya.com



Bildquelle: actonomy.com

Vorteile und Herausforderungen von KI im Recruiting



Niedrigere Kosten und höhere
Effizienz für Unternehmen

Anziehung einer größeren Anzahl
von Bewerbern

Personalisierung der
Rekrutierungserfahrung

Aufbau einer starken
Arbeitgebermarke (Kununu,
Glassdoor, usw.)



Kein wissenschaftlicher Nachweis für
höhere Qualität der Bewerber

Potenzial der Diskriminierung durch
Algorithmen

Bedenken hinsichtlich der Fairness
der Verfahren und des
Datenschutzes
Innerer Widerstand und "Shitstorms"

Personalauswahl

Digitale Trends bei Anwendungen



Video-Lebensläufe

Linked **in**

XING **>**

Profile in den sozialen Medien und Referenzen

WebCrawler

*Web Crawler zur
Überprüfung von Biodaten in
sozialen Netzwerken*



Digitale Trends bei Bewertungstests



pymetrics

Gamification

c0d1lity
WE TEST CODERS

Herausforderungen

aspiringminds
AI POWERED TALENT EVALUATION
an SHL company



Online/ Mobile Job-Simulationen



*Mobile Tests der kognitiven
und emotionalen Fähigkeiten*

Digitale Trends in Interviews



Zweiseitiges Video-Vorstellungsgespräch



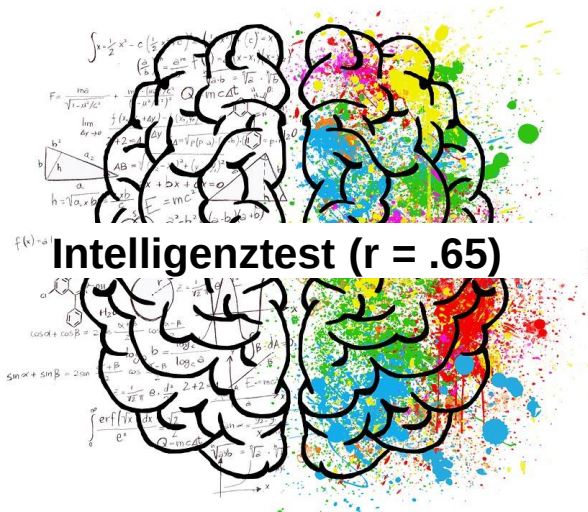
Chatbot-Interviews



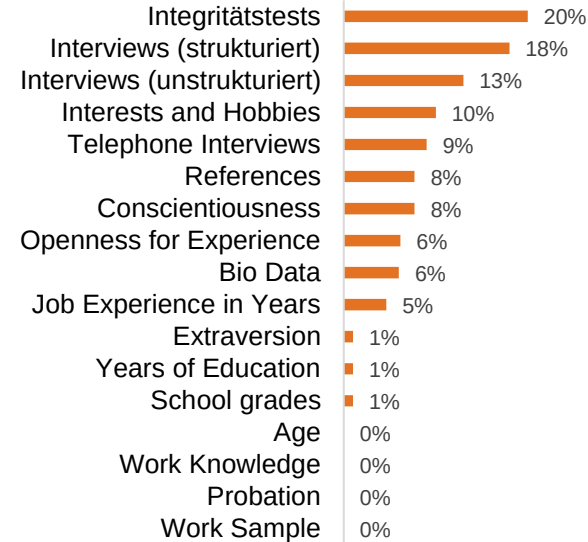
Modern Hire

Video-Vorstellungsgespräch auf Abruf

Aber was sind gültige Methoden der Personalauswahl?



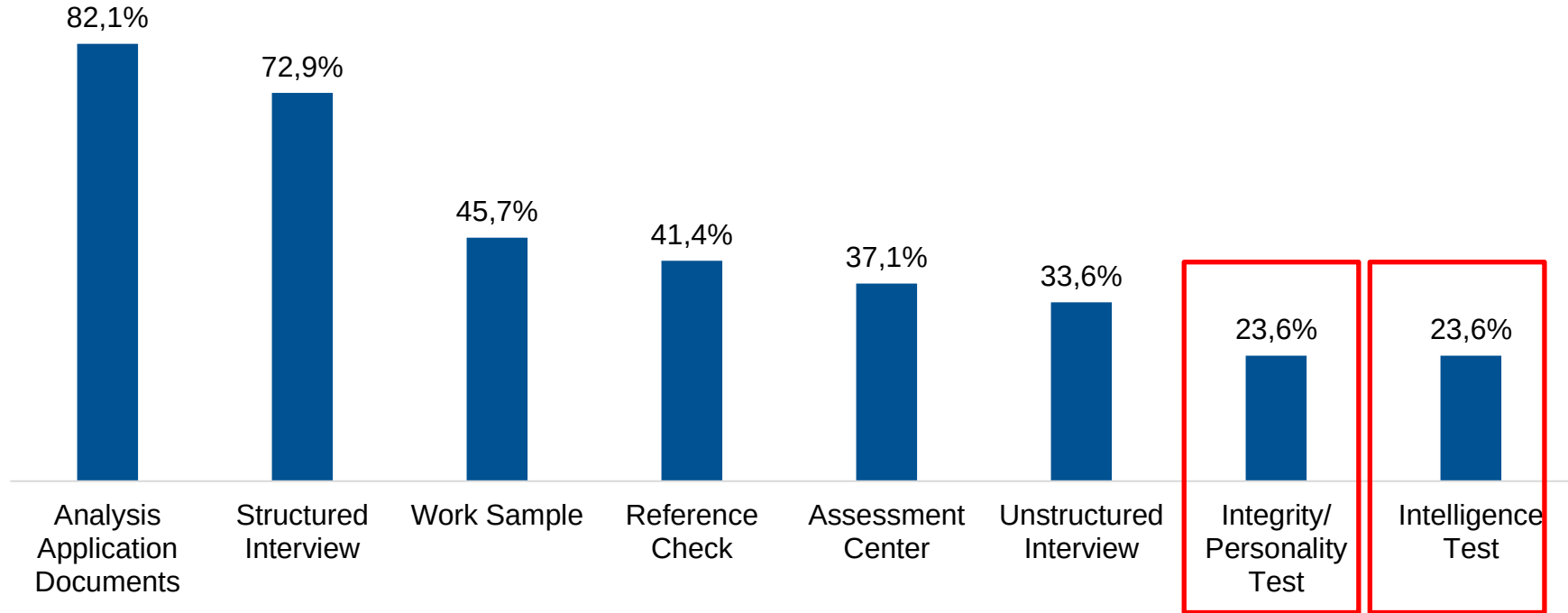
&



Erhöhung der Validität bei Einbeziehung in den Personalauswahlprozess

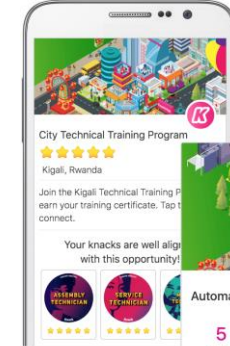
Was die meisten Unternehmen stattdessen tun...

Prozentuale Nutzung der Auswahlmethoden

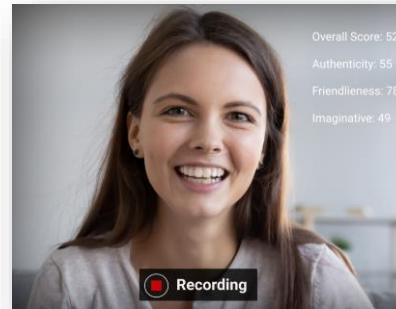


Intelligenz und Persönlichkeit können heute ohne Umfragen getestet werden

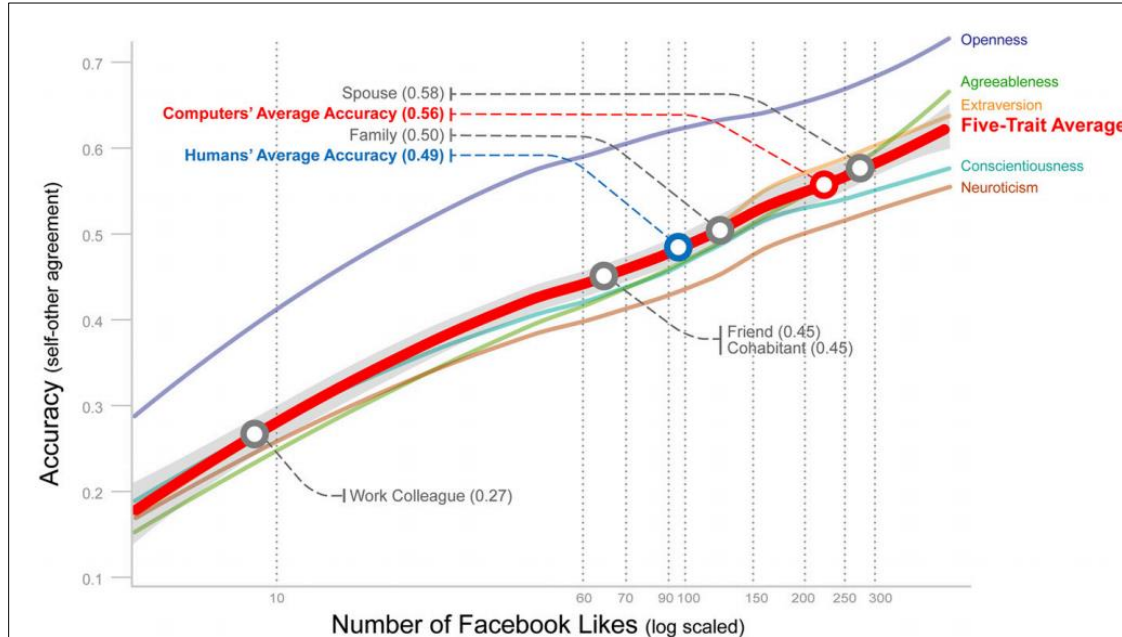
Startups wie Pymetrics oder Knack erfassen Merkmale von Kandidaten mit **Neuroscience Games**



Startups wie retorio oder HireVue erfassen Merkmale von Bewerbern aus **Vorstellungsgesprächen mittels maschinellem Lernen und KI**



Theoretisch brauchen die Unternehmen nicht einmal die aktive Beteiligung der Bewerber



Auf der Grundlage von **Facebook-Likes** können Algorithmen **Ihre Persönlichkeit genauer vorhersagen** als Kollegen, Freunde, Familie und sogar Ehepartner

Theoretisch brauchen die Unternehmen nicht einmal die aktive Beteiligung der Bewerber



Sehr introvertiert

Sehr extrovertiert

Professor Dr. Kosinski und sein Team (Stanford University) haben ein neuronales Netz entwickelt, die die **Persönlichkeit eines Bewerbers** allein durch das Betrachten des Bildes erkennt

Doch wie reagieren die Bewerber auf diese Methoden?



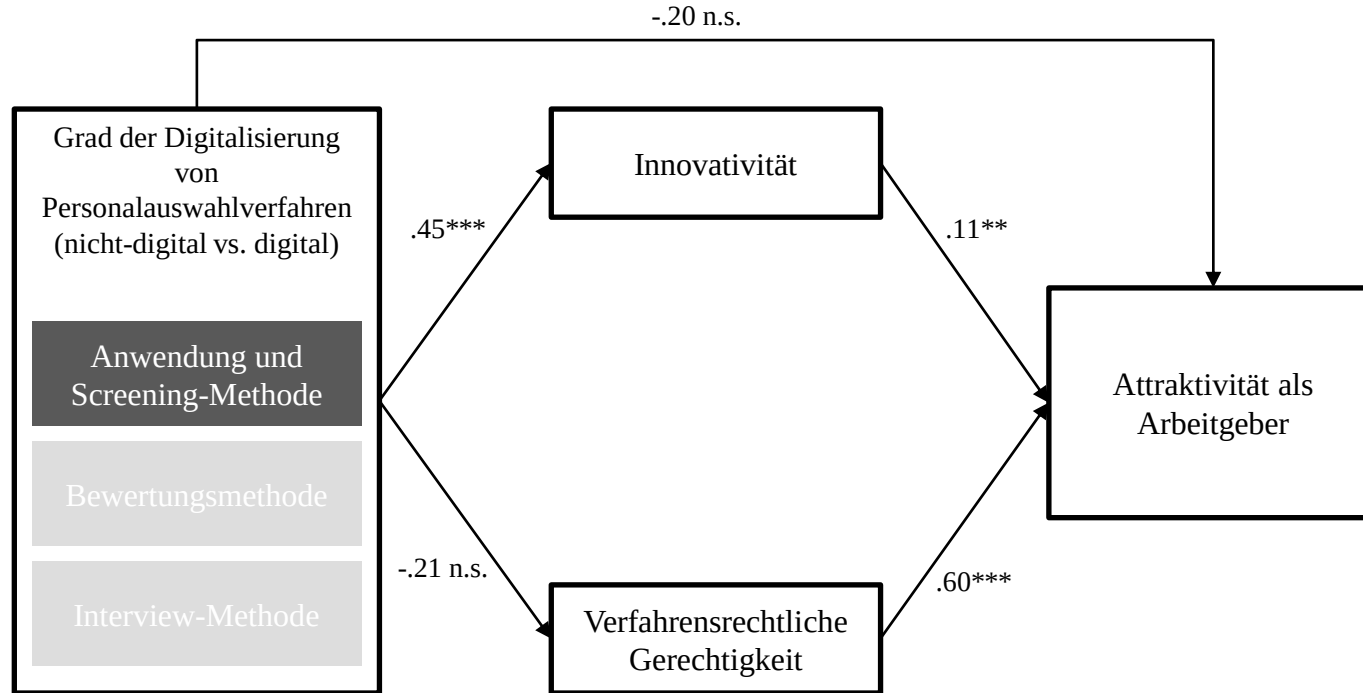
Digital



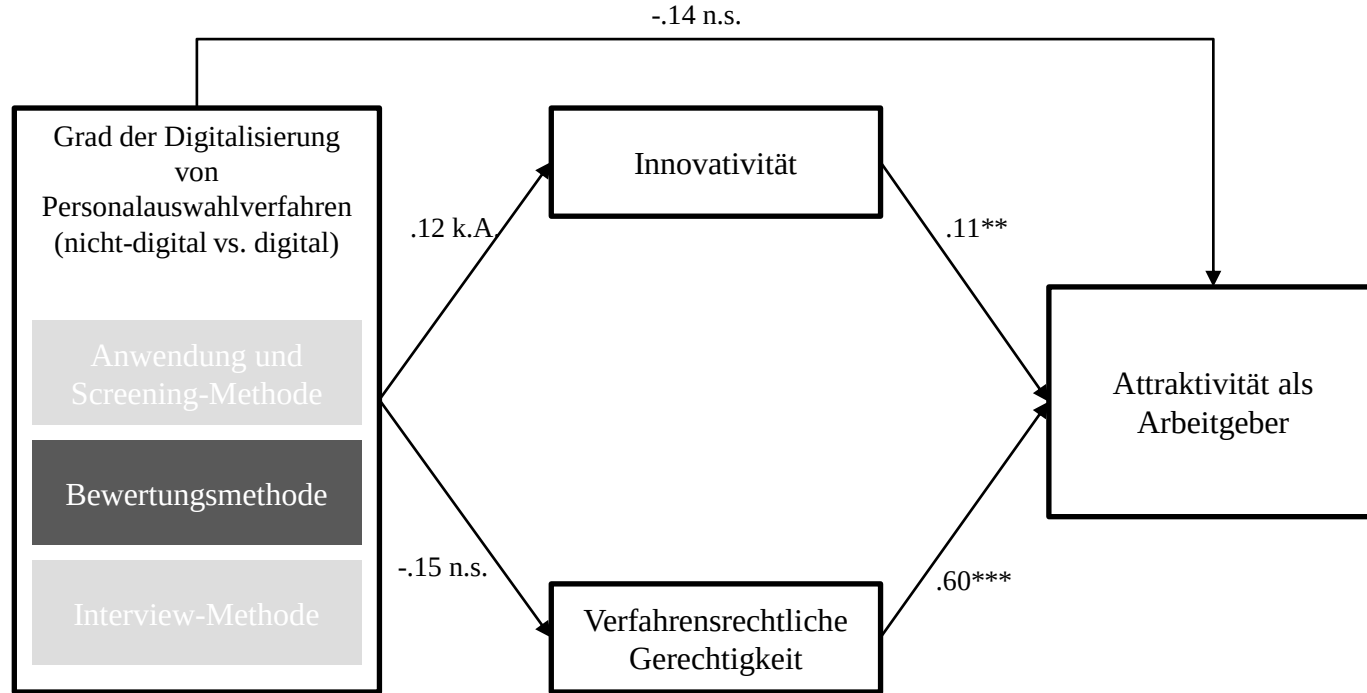
Nicht(niedrig)-digital

<u>Bühne</u>	<u>Digital</u>	<u>Nicht(niedrig)-digital</u>
Anmeldung & Screening	Link zum Profil in den sozialen Medien (z. B. LinkedIn, Xing)	Hochladen eines schriftlichen Lebenslaufs in das Karriereportal des Unternehmens
Bewertung	Online-basierte Simulation von Arbeitsproben	Arbeitsprobe in einer der Einrichtungen des Unternehmens
Interview	Online-Interview mit einem Video- Chatbot ohne vorgegebene Struktur	Persönliche (face-to-face) Befragung von Mitarbeitern des Unternehmens ohne vorgegebene Struktur

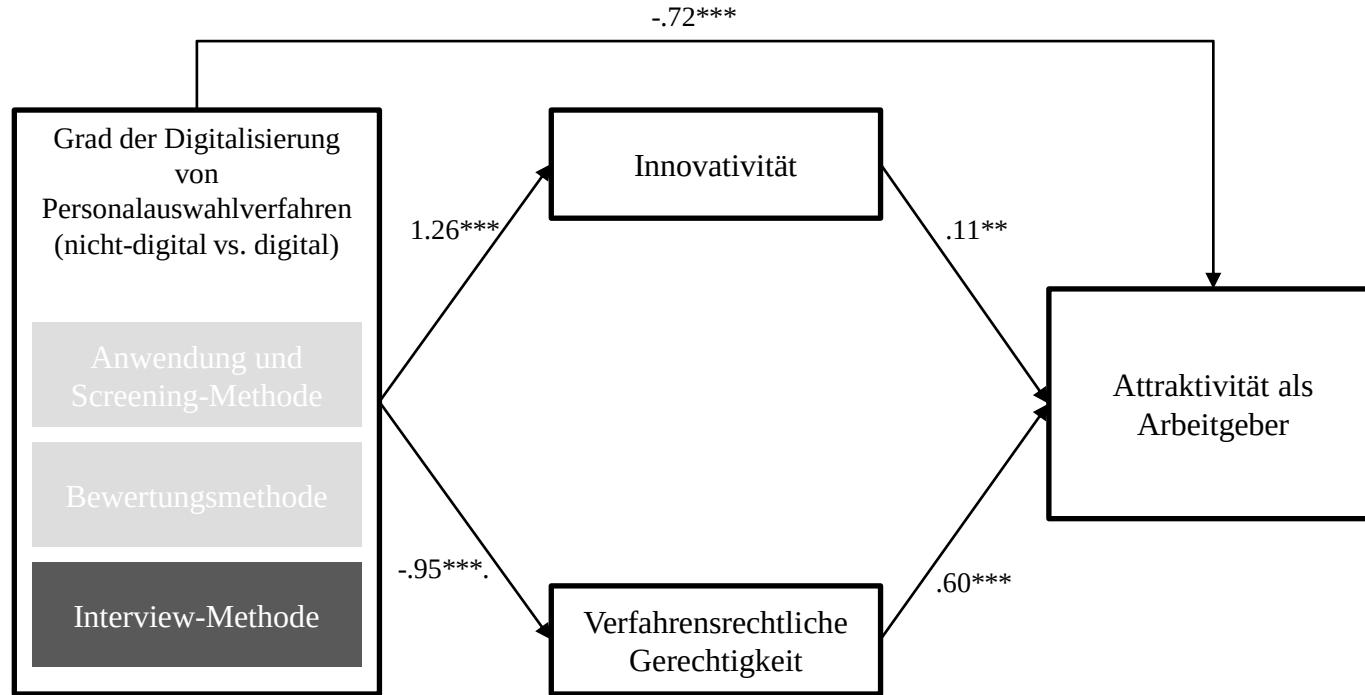
Doch wie reagieren die Bewerber auf diese Methoden?



Doch wie reagieren die Bewerber auf diese Methoden?



Doch wie reagieren die Bewerber auf diese Methoden?





Prof. Dr. Isabell Welpé

Sie können mich gerne per Mail (isabellwelpé@gmail.com)
LinkedIn oder Twitter (@isabellwelpé) kontaktieren.

