



Künstliche Intelligenz als Wendepunkt in der Personalgewinnung

Wie KI-Chatbots das Recruiting und die Jobsuche verändern

Die künstliche Intelligenz (KI) erzielt enorme Fortschritte und verändert die Art und Weise, wie Unternehmen Talente finden, bewerten und einstellen. KI-gestützte Tools verbessern verschiedene Aspekte des Recruitings, was sowohl für Unternehmen als auch für Bewerbende von Vorteil ist. Lesen Sie in diesem Beitrag, wie die KI ChatGPT im Recruiting-Alltag eingesetzt werden kann, und wie sie in der Jobsuche Kandidat*innen unterstützt.

Von Selma Kuyas und Weiji Stocker

Bei der Gestaltung der modernen Rekrutierung ist es sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitssuchende wichtig, die Chancen, aber auch die Risiken von KI zu verstehen. Aus Sicht der Personalgewinnung sind die Automatisierung der Kandidatenauswahl, die Verbesserung der Candidate Experience durch Chatbots oder die Reduktion unbewusster Vorurteile (unconscious bias) im Rekrutierungsprozess ein grosser Gewinn.

Stellensuchende profitieren durch den Einsatz von Bots wie ChatGPT bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen oder der Analyse von Stelleninseraten.

Durch die Integration von KI in den Rekrutierungsprozess können Personalverantwortliche und Recruiter Zeit sparen, indem repetitive Aufgaben an die KI abgegeben werden. Dies kann die Qualität der Einstellungen verbessern, die Time-to-hire verkürzen und so Kosten senken. Ein mögliches Risiko stellt der Verlust von echter, menschlicher Interaktion dar oder das Trainieren der KI-Modelle, welches zwingend auf Basis neutraler Daten stattfinden muss, um Diskriminierung und Benachteiligung zu vermeiden. Unternehmen werden gefordert sein, digitale Ethik entlang des gesamten Rekrutierungsprozesses zu verankern.

ChatGPT: Best Practices für Recruiter und Bewerbende

Personalverantwortliche und Recruiter stehen vor verschiedenen Herausforderungen bei der Suche nach geeigneten Kandidaten. Eine der grössten Herausforderungen besteht darin, die richtigen Kandidaten zur richtigen Zeit zu finden, was ein zeitaufwendiger Prozess sein kann und oft mit begrenzten Ressourcen verbunden ist.

ChatGPT kann Personalverantwortliche und Recruiter dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu bewältigen, indem die KI hilft, den Rekrutierungsprozess zu vereinfachen und zu optimieren.

Kandidat*innen können mit ChatGPT kostenlose Hilfe bei der Stellensuche beanspruchen. Wie die KI beim Finden des neuen Jobs oder neuen Mitarbeitenden helfen kann, erklären wir anhand von ChatGPT-Praxisbeispielen näher.

Mit ChatGPT eine überzeugende Employer Value Proposition (EVP) erstellen

Eine attraktive EVP ist entscheidend, um die besten Talente anzuziehen, damit sich Ihr Unternehmen von der Konkurrenz abhebt. ChatGPT kann helfen, eine überzeugende EVP zu erstellen, indem es die einzigartigen Vorteile und die Kultur des Unternehmens hervorhebt. Dazu analysiert ChatGPT Daten aus Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie zur Unternehmenskultur, um eine ganzheitliche Übersicht des Unternehmens zu erstellen und Hinweise zu geben, was Mitarbeitende motiviert, fürs Unternehmen zu arbeiten. Dadurch kann sichergestellt werden, dass potenzielle Bewerbende die Kern-

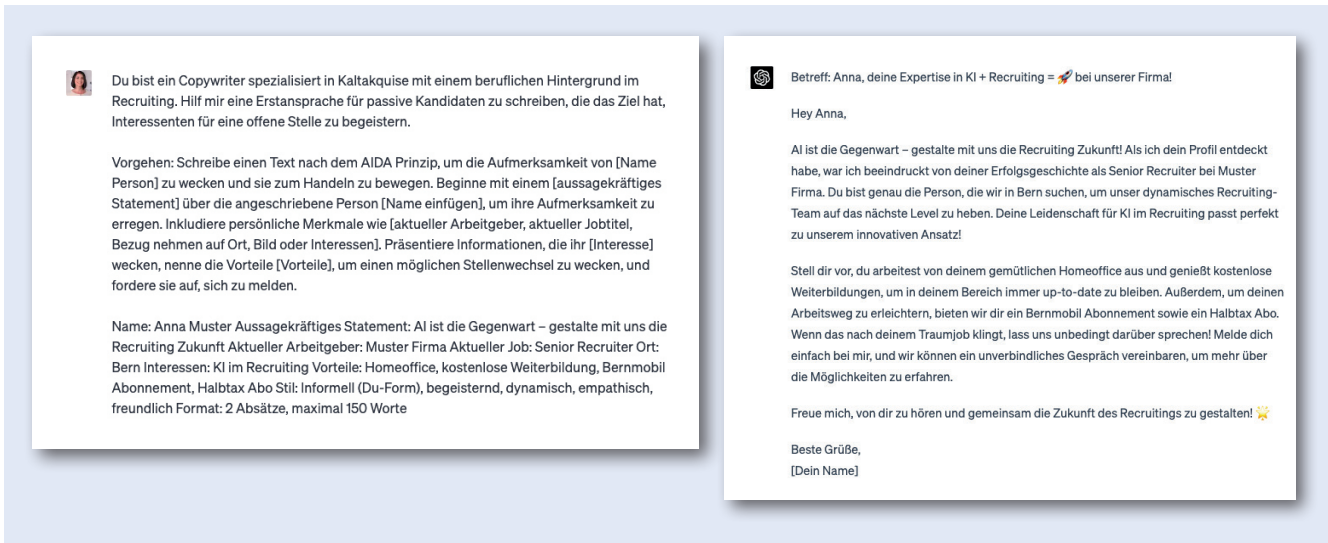
werte des Unternehmens verstehen und es als attraktiven Arbeitsplatz wahrnehmen.

Kandidat*innen können sich mithilfe von ChatGPT einen guten Überblick verschaffen, wofür ein Unternehmen steht. Sie können Webseitentexte und Social-Media-Beiträge analysieren lassen, um einen Eindruck davon zu gewinnen, ob Werte, Vision und Unternehmenskultur passen.

Mit ChatGPT das Personalmarketing optimieren

Die regelmässige Erstellung ansprechender Inhalte für das Personalmarketing kann eine Herausforderung sein. ChatGPT generiert individuelle Inhalte für Personalmarketing-Kampagnen, einschliesslich Blogartikel, Social-Media-Beiträge und E-Mail-Vorlagen für die Kommunikation mit Bewerbenden. Mithilfe von ChatGPT kann das Unternehmen seinen Employer Brand wirksam präsentieren und potenzielle Bewerbende auf verschiedenen Social-Media-Plattformen ansprechen. Gerade bei Plattformen wie LinkedIn wird eine breitere Zielgruppe erreicht, was zu mehr eingereichten Bewerbungen führt. Vor allem Unternehmen ohne spezialisierte Personalmarketing-Mitarbeitende können von dieser Technologie profitieren.

Wenn es um die Bewerbungsunterlagen geht, haben Kandidat*innen mit ChatGPT den grossen Vorteil, Bewerbungstexte mithilfe der KI lektorieren zu lassen. Die Grammatik kann überprüft werden, und die KI hilft sogar beim Umschreiben der Texte.



Originalauszug aus ChatGPT.

Mit ChatGPT wirkungsvolle Stelleninserate erstellen

Das Verfassen gut strukturierter Stelleninserate ist zeitaufwendig. ChatGPT vereinfacht diesen Prozess indem es spezifische Anforderungen aufnimmt und ansprechende Stelleninserate erzeugt, die qualitativ hochwertige Bewerbungen anziehen. Dabei sollten die Inserate auch die Employee Value Proposition (EVP) des Unternehmens beinhalten (siehe obige Abbildung).

Publizierte Stelleninserate wiederum lassen sich mit ChatGPT nach Keywords durchleuchten. Dazu kopiert man den Text des Stelleninserats hinein und fragt die KI nach Empfehlungen, welche Keywords des Stelleninserats am meisten Relevanz haben. Man kann ChatGPT auch anweisen, das Stelleninserat nach Must-have- und Nice-to-have-Kompetenzen (Keywords) zu analysieren. Zusätzlich kann man das eigene LinkedIn-Profil oder den CV miteinbeziehen und analysieren lassen. So erkennt man, ob man die geforderten Kompetenzen mitbringt und es sich lohnt, die Bewerbung einzureichen.

Mit ChatGPT die Candidate Experience verbessern

Standardtextvorlagen, sei es bei der Eingangsbestätigung der Bewerbung oder bei einer Bewerbungsabsage, wirken unpersönlich und generisch. Mit ChatGPT können Textvorlagen entlang des Bewerbungsprozesses empathischer und menschlicher gestaltet werden.

Weiter bieten Chatbots die Möglichkeit, bereits vor einer Einladung zum Vorstellungsgespräch direkt mit dem Unternehmen zu interagieren. Das wirkt viel persönlicher als eine E-Mail-Adresse am Ende eines Stelleninserats und senkt die Hürde zur Kontaktaufnahme seitens Kandidat*innen.

Mit ChatGPT Diversity und Inclusion sicherstellen

Den Bewerbendenpool zu diversifizieren, kann für Unternehmen schwierig sein. Um jedoch Talente mit unterschiedlichem Hintergrund anzusprechen und so zu einer inklusiven Belegschaft beizutragen, kann ChatGPT wertvolle Vorschläge liefern.

Indem die KI persönliche Angaben zu Alter, Herkunft und Schreibstil anonymisiert, wird sichergestellt, dass die Bewertung der Kandidat*innen ausschliesslich basierend auf Kompetenzen und Persönlichkeit stattfindet. So können Diskriminierungen aufgrund der Herkunft oder des Geschlechts reduziert werden. NLP-Algorithmen wie ChatGPT lassen sich auch mit Bewerbungsmanagementsystemen (ATS) verknüpfen. Dabei ist es aber wichtig, dass die Algorithmen selbst vorurteilsfrei trainiert werden.

Mit ChatGPT massgeschneiderte Interviewfragen entwickeln

Die Erstellung individueller Interviewfragen für jede Position kann viel Zeit

beanspruchen. ChatGPT bietet eine Lösung, indem es bei der Erstellung von Interviewfragen hilft, die speziell auf die Anforderungen einer Rolle oder Kompetenz zugeschnitten sind. Auf diese Weise wird ein effizienterer und zielgerichteter Interviewprozess gewährleistet, der dazu beiträgt, die am besten geeigneten Kandidat*innen zu identifizieren. Darüber hinaus kann ChatGPT kompetenzbasierte Bewertungskriterien erstellen, um einen fairen und objektiven Bewerbungsprozess zu ermöglichen.

Auch Jobsuchende profitieren bei der Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, wenn sie ChatGPT als Unterstützung nutzen: Das Stelleninserat kann in den Chat kopiert werden, und der Bot liefert potenzielle Fragen, die gestellt werden könnten, und erleichtert so die Vorbereitung.

Weshalb es sich lohnt, KI in den Arbeitsalltag zu integrieren

Die Integration von ChatGPT in die Rekrutierungsstrategie verkürzt die Time-to-hire, senkt die Rekrutierungskosten und erhöht die Qualität der Einstellungen. ChatGPT entlastet Personalverantwortliche und Recruiter von zeitraubenden und sich wiederholenden Aufgaben, sodass sie sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

Für Bewerbende bietet ChatGPT eine wertvolle Unterstützung bei der Stellen-



suche. Als kostenloser digitaler Bewerbungscoach, der jederzeit bei Unsicherheiten, Schreibblockaden oder Fragen zur Bewerbung hilft.

Die Zukunft spricht KI

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass KI das Potenzial hat, den Rekrutierungsprozess zu revolutionieren, indem sie die Effizienz und Effektivität steigert. KI ist zwar keine Einzellösung, kann aber in Kombination mit den Fähigkeiten und dem Fachwissen menschlicher Recruiter ein starker Verbündeter sein.

Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Nutzung der KI-Funktionen, um die Zeit bis zur Einstellung zu verkürzen, Diversität und Inklusion zu fördern. Stellensuchende können die KI ausserdem zur Unterstützung im Bewerbungsprozess hinzuziehen. Wir sollten aber im Zeitalter von KI im Recruiting die menschliche Note beibehalten, die letztlich die Kultur und den Erfolg eines Unternehmens ausmacht.

Durch den verantwortungsbewussten Einsatz von KI-Tools und das Finden einer ausgewogenen Balance zwischen Automatisierung und menschlicher Interaktion können wir einen effizienten und fairen Rekrutierungsprozess schaffen, von dem alle Beteiligten profitieren.

Key Messages

- ChatGPT ermöglicht die Erstellung von ansprechenden Stelleninseraten, um qualitativ hochwertige Bewerbungen zu erhalten und Zeit zu sparen.
- Das Personalmarketing kann durch den Einsatz von ChatGPT optimiert werden, um den Employer Brand des Unternehmens glaubwürdig zu präsentieren und eine breitere Zielgruppe anzusprechen.
- Durch ChatGPT können massgeschneiderte Interviewfragen entwickelt werden, um die Diversity und Inclusion-Strategie des Unternehmens zu verbessern.
- Unternehmen sollten sicherstellen, dass digitale Ethik entlang des gesamten Rekrutierungsprozesses verankert wird, um das Risiko von Diskriminierung und

Benachteiligung durch den Einsatz von KI zu minimieren.

- ChatGPT kann als digitaler Bewerbungscoach für Stellensuchende eingesetzt werden und so die Qualität der eingereichten Bewerbungen steigern.



Selma Kuyas ist zweifache LinkedIn Top Voice im Bereich Job & Karriere. Unternehmen begleitet sie bei der Etablierung von Corporate-Influencer-Programmen und gibt Workshops zu LinkedIn, Personal Branding und KI-gestützter Content Creation – speziell für Recruiter und HR-Fachpersonen.



Weiji Stocker ist Recruiting-Expertin mit langjähriger Erfahrung im Talent Acquisition. Sie unterstützt Unternehmen dabei, über Social Media die richtigen Talente zu finden, und befähigt HR-Profis und Recruiter im Rekrutierungsprozess.

Mattmanns Sicht

Homeoffice ade ...?

In den letzten Wochen häuften sich die Meldungen, dass Unternehmen ihre Mitarbeitenden wieder zurück an den offiziellen Arbeitsplatz bestellen und die Homeoffice-Tage weiter eingeschränkt werden. So etwa bei der Swisscom in diesem Frühling. Ebenfalls habe ich in den letzten Tagen einige Anfragen erhalten, in Unternehmen die Einführung neuer und zukunftsfähiger Arbeitsmodelle zu moderieren und zu begleiten. Wobei diese Unternehmen bis anhin Homeoffice stark eingeschränkt hatten – wegen Datenschutzbedenken und fehlendem Austausch.

Ganz ehrlich, diese beiden Lager erstaunen mich sehr. Mein Team, resp. meine Assistentin, arbeitet seit Sommer 2021 komplett im Homeoffice – und das klappt prima. Trotzdem habe ich es nun selbst erlebt, dass aufgrund fehlenden persönlichen Austauschs und Überprüfung auch Missstände entstehen. So hat meine Assistentin während viel zu langer Zeit mit einem nicht optimalen Arbeitsmittel gearbeitet. Und ich als Chef habe dies nicht selbst erkannt. Das ärgert mich persönlich sehr. Es ist jedoch kein Grund, dieses Modell zu verändern.

Neben den positiven Punkten gilt es auch, einige Herausforderungen zu meistern. Oft beobachte ich in den Unternehmen folgenden Fehler: Homeoffice = ich bin dann mal weg resp. organisiere mich an diesem Tag selbst. Also kann ich meinen Tag so gestalten, wie ich will? Mit dieser Einstellung und Vorstellung wird es schwierig, allen Bedürfnissen gerecht zu werden. Denn Homeoffice bedeutet noch viel mehr, ganz konkrete und vereinbarte Zusammenarbeitspunkte festzulegen.

Nur so bleibt der Abstimmungsaufwand gering, und die Führungskraft resp. das Unternehmen kann auf die Arbeitsleistung zugreifen.

Bei uns gibt es z.B. jeden Montag von 9.00 bis 10.30 Uhr ein 1-zu-1-Gespräch, bei dem wir jeweils über die Zielerreichung und anstehende Aufgaben reden. Dienstag bis Freitag steht eine kurze und präzise Regelkommunikation um 10.00 Uhr von maximal zehn Minuten an. Dort werden die tageswichtigen Themen und Inhalte kurz telefonisch besprochen. Dank dieser beiden wichtigen Führungsinstrumente entfallen interne E-Mails und Telefonate ausserhalb dieser vereinbarten Zeit. Und die Zusammenarbeitspunkte sind geklärt.

Die Homeoffice-Verfechter und -Gegner haben ihre Lager bezogen. Aber der Schlüssel liegt in der bewussten und konkreten Weiterentwicklung der Arbeitsweisen, von Kommunikationskanälen sowie in der Definition der Zusammenarbeit innerhalb des Teams und im Unternehmen!

Viel Spass und Freude beim Ausprobieren!

Es grüsst Sie herzlichst,
Ihr Oliver Mattmann

Mattmanns Sicht erscheint in jeder zweiten Ausgabe von personalsCHWEIZ.



Wenn es um die Entwicklung von Führungskräften und deren Mitarbeitenden geht, nimmt **Dr. Oliver Mattmann** kein Blatt vor den Mund. Sein persönliches Ziel ist es, dass Führungskräfte ihre Mitarbeitenden so führen, dass diese sie persönlich und freiwillig weiterempfehlen. Wissen allein genügt nicht – ES TUN!