

## Künstliche Intelligenz im Recruiting: Hilfreich, schädlich, ergebnisverbessernd?

KI im Recruiting eingesetzt verbessert Arbeitsprozesse, die im HR-Bereich ablaufen, hat fatal negative Auswirkungen im Bewerbungsgespräch, behebt erfolgsentscheidende Engpässe nicht.

### KI hilft beim Recruiting im HR-Bereich

Digitalisierung von Prozessen durch KI zu verbessern ist sinnvoll. Tools bedienen geeignete Akquisitionskanäle. Chatbots beantworten generelle Fragen. Bewerberinformationen können erfasst und für eine **Vorauswahl** aufbereitet werden.

### Im Bewerbungsgespräch eingesetzt richtet KI den größtmöglichen Schaden an

Führt ein Roboter Bewerbungs-/ Vorstellungsgespräche, dann wird der Erfolg von Recruiting verhindert. Das Gespräch soll nicht nur HR-Bereich und zukünftiger Führungskraft („Mehr-Augen-Prinzip“) weitere Informationen zum Bewerber (gleich welchen Geschlechts) liefern. Auch Bewerber wollen überprüfen, ob sie mit Unternehmen / Führungskraft menschlich zusammenpassen. Das ist wesentlich für Engagement, Bindung und Zusammenarbeit. Bewerber wollen Führungskraft, Kollegen kennenlernen und Einblick in Verhaltensprinzipien bekommen, die im Unternehmen wichtig sind. Gut ausgebildete Experten wollen erleben

- Wie gut ist das Gespräch vorbereitet, wieviel Zeit nimmt man sich, also wie wichtig bin ich für das Unternehmen?
- Wie kompetent sind Gesprächspartner; ist gute Zusammenarbeit möglich?
- Werde ich fair behandelt? Wird das auch nach dem Eintritt so sein?
- Was spricht dafür das Risiko einzugehen, mit dem Unternehmen zu koalieren?

Experten koalieren heute mit Unternehmen. Gespräch und Besuch liefern Einschätzungen zur Unternehmenskultur, zur Führung, ob Interessen, Überzeugungen kompatibel sind. Wer über seine Zukunft entscheidet, für den ist ein Roboter kein Gesprächspartner.

### Verbessert KI wirklich Recruitingergebnisse?

KI löst drei Probleme nicht, die den Erfolg von Stellenbesetzungen maßgeblich bestimmen:

Kaum korrigierbare Fehler werden **vor dem Recruitingprozess** gemacht: Werden Veränderungen z.B. durch Digitalisierung im Anforderungsprofil berücksichtigt? (**Organisationsentwicklung**) ? Wird mit dem HR-Bereich überprüft, ob für interne Personen Entwicklungschancen entstehen (**Personalentwicklung**)? Ist Recruiting für **diese Stelle** nötig?

Für ein **Bewerbungsgespräch**, das Unternehmen und Bewerber die besten Ergebnisse bringt, gibt es Erfahrungen und Tools, ohne KI. Sie müssen aber angewendet werden.

Der **Einarbeitungsprozess** ist wesentlicher Engpass. Nicht nur ein fortschrittlicher Einarbeitungsplan zeigt dem neuen Mitarbeitenden, dass er wichtig ist und dass man sich auf ihn vorbereitet hat. Der Plan muss inhaltlich richtig gefüllt sein und Einarbeitungshindernisse berücksichtigen. Ein Beispiel für ein solches Tool, das der neue Mitarbeitende steuert und in digitaler Form auf einem internen Laufwerk liegt, zeigt der link

<https://www.dr-schroeder-personalsysteme.de/Tools-Beispiel>

Dr. Wolfgang Schröder <https://www.dr-schroeder-personalsysteme.de/>