



KI im Recruiting

 Skillate
a sense company

 Turing

 Midjourney

 EVA

 Humanly

hireEZ

 JetHire.ai

 fetcher

elai.

 100 W
Psychological AI

 Fireflies

 tucan

 COPILOT

506 company
GPT

seekout>

 textio

 OpenAI

 HIREGPT

BOTFRIENDS

 pymetrics

 Juicebox

PARADOX 

 neuroflash

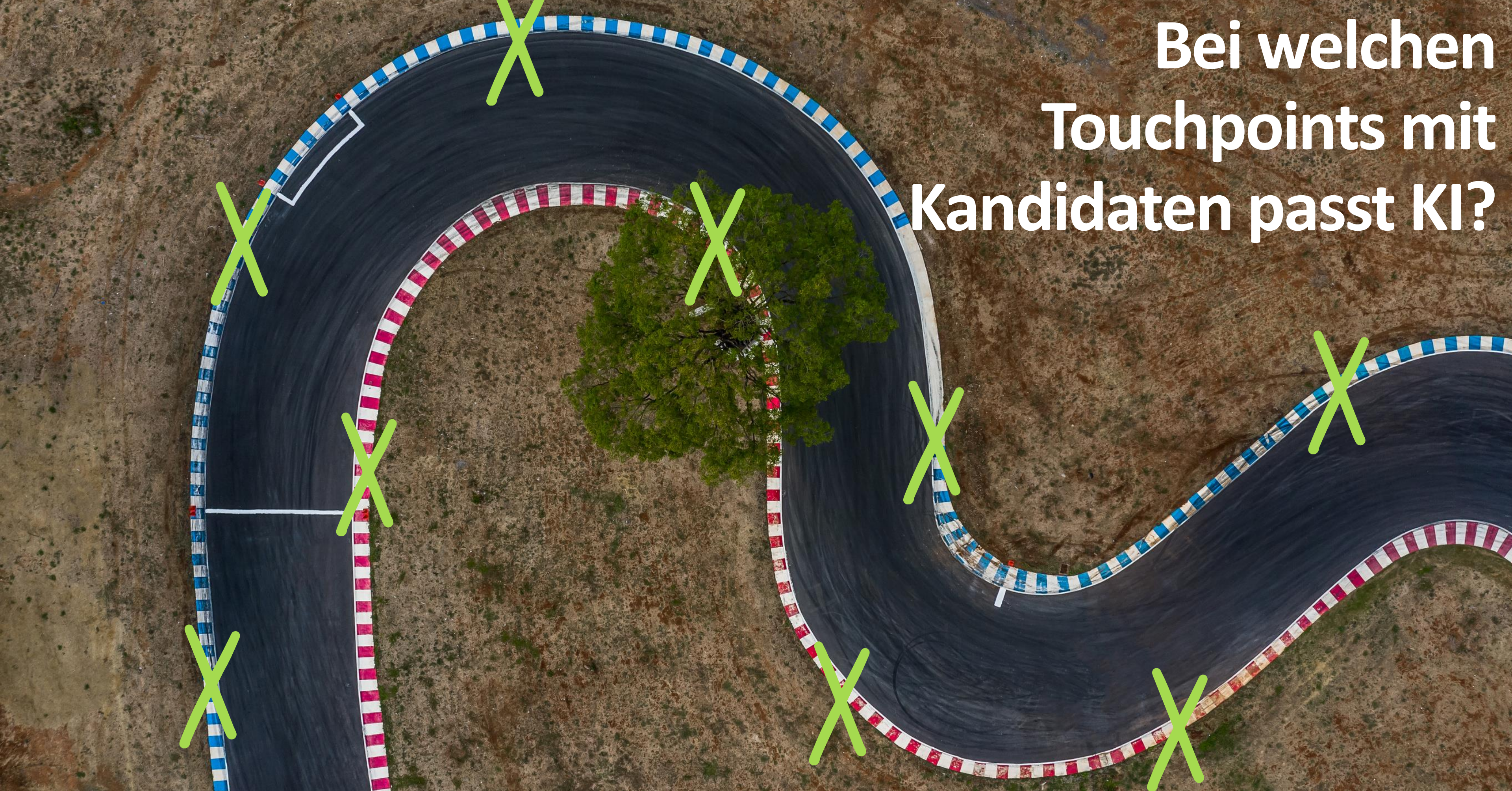
 eightfold.ai

 Writesonic

Hire★Vue



Bei welchen
Touchpoints mit
Kandidaten passt KI?





Schrittweise zum erfolgreichen Einsatz von KI im Recruiting & zur KI Strategie

Prozess-Reviews - wie digital ist man bereits?

ggf. Integration in bestehende Systeme

Ermittlung von Use-Cases

Anforderungen an KI-System

Mitarbeitende im Umgang mit KI schulen

Aufräumen

Kontinuierlicher Review

Anpassung Rollenprofile

Beispielszenarien für KI im Recruiting

Stellenanzeigenoptimierung

Nutze KI-Tools, um zielgruppenorientierte Stellenanzeigen zu erstellen und die Kandidatensuche zu verbessern.



Job-Matching-Systeme

Verbessere die Passung zwischen Bewerbern und deinem Unternehmen durch KI-gestützte Algorithmen.



Bewerberauswahl

Setze KI ein, um Bewerbungen auf Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten zu analysieren und geeignete Kandidaten vorzuselektieren.



Candidate-Journey

Ermögliche eine reaktionsschnelle Kommunikation durch den Einsatz von KI-gestützten Chatbots im Bewerbungsprozess.



Arten von KI & deren Einsatzbereiche



Generative KI



Konzentriert sich darauf, Inhalte zu generieren.

- Kann Inhalte erstellen oder generieren, die wie menschlicher Ausdruck aussehen.
- Nicht auf eine einzige Anwendung beschränkt, kann für viele Themen und Kontexte angepasst werden.
- Beispiel: ChatGPT, Chatbots



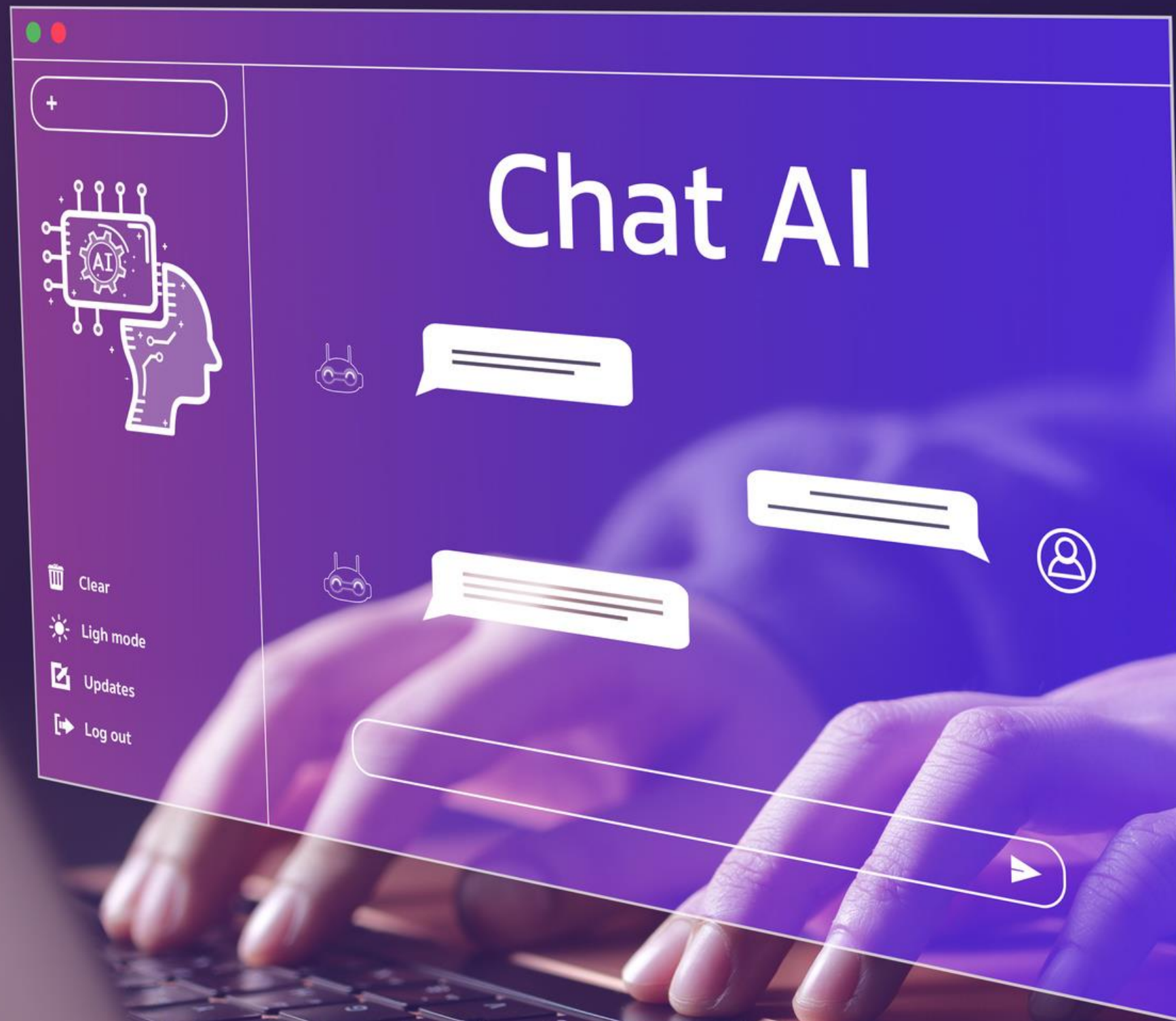
KI-gestützte (HR) Software



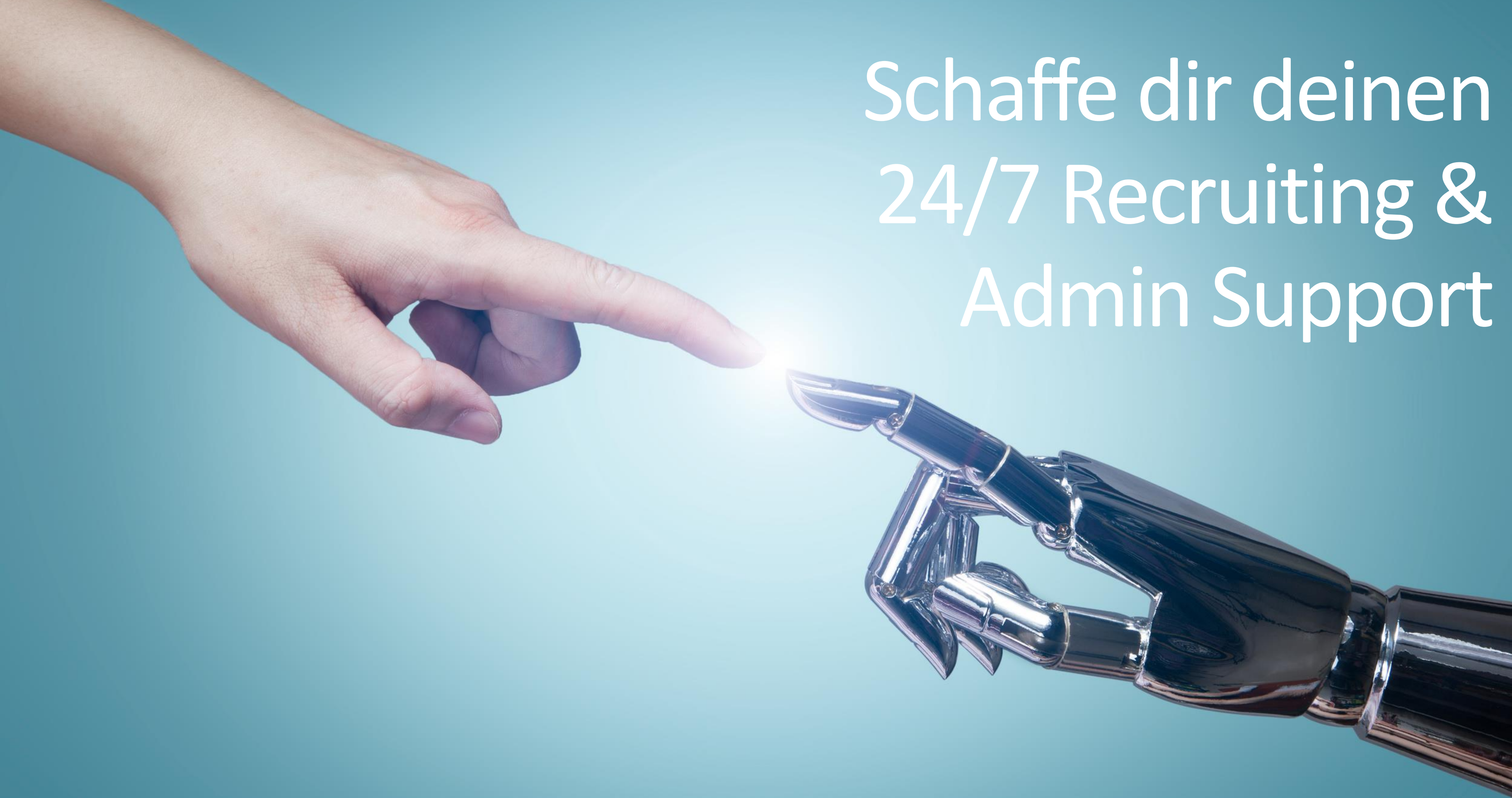
Speziell entwickelt, um (HR-)Aufgaben zu automatisieren oder zu optimieren.

- Kann nicht generieren, ist aber sehr gut darin, bestimmte (HR-spezifische) Aufgaben zu erledigen.
- Beispiel: Ein System, das Bewerbungsunterlagen scannt und die am besten geeigneten Kandidaten basierend auf ihren Fähigkeiten und Erfahrungen auswählt.

Generative KI im Fokus



Schaffe dir deinen 24/7 Recruiting & Admin Support





Sprich mit
“Generativer
KI” so wie mit
Kolleg:innen

Wie der perfekte Prompt gelingt

■ Denke wie [Rolle], erstelle / optimiere / analysiere / ... [Aufgabe] (=Ziel)

ein Recruiter
ein HR Manager
Copywriter
Excel-Profi
Data Scientist
....



ein Stelleinserat für die Position X
ein Social Media Ad basierend auf X
eine Policy für X
ein Makro für X
einen Entwurf für einen
Kommunikationsplan für X
...



ergänze, wenn notwendig: in [Format], für [Zielgruppe], [Schreibstil] etc.

A photograph of a green trash bin and a black trash bag. The bin is on the left, and the bag is on the right. The background is a blurred green landscape. The text 'Bedenke dabei: Garbage in Garbage out' is overlaid on the right side of the image.

**Bedenke dabei:
Garbage in
Garbage out**

SUCC



SS

Erfolgsfaktoren für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz



EXPERTISE.

Das eigene Fachwissen

Ein achtsamer, bestimmter Umgang

SLOW
DOWN



Absolute Transparenz - nach innen & nach außen

Der achtsame Umgang entscheidet über Chance oder Risiko



Risiken beim Einsatz von KI

Vorurteile & Verzerrung (basierend auf den Daten, mit denen die KI trainiert wurde)

Fehlinterpretation von Daten (Aspekte einer Bewerbung falsch interpretieren)

Verlust des menschlichen Faktors (durch zu starke Abhängigkeit der KI)

Datenschutzbedenken (je nach Tool unterschiedlich)

Fehlende Transparenz (Entscheidungen von KI können nicht nachvollzogen werden)

Übermäßige Abhängigkeit (was, wenn Tools ausfallen?)

Fehlende Rechenschaftspflicht (Schuldfrage Mensch vs. "Maschine")



**Dem Hype stand halten, bis man für KI
bereit ist**



KI Tool für HR

Kein ATS

Manuelle Lohnverrechnung

Manuelle Zeiterfassung

Digitale Personalakte

 **Christina Mokoru**  • Sie
HR Digitalisierung, die Spaß macht  Co-Fou...
[Zur Website](#)
5 Monate • Bearbeitet • 




Warum ein KI Tool für viele HR Abteilungen (noch) keine Lösung ist:


In den letzten 6 Monaten habe ich mit wirklich vielen HR-Expert:innen gesprochen. Und eins hat mich überrascht:

Wie viele HR Abteilungen nur teilweise (oder gar nicht) digital arbeiten. Und wie viele noch richtig viele manuelle Prozesse haben.

Und da geht es übrigens gar nicht nur um KMUs. Da waren Unternehmen dabei, die bis zu 1.000 Mitarbeitende haben. Teilweise sogar global agieren.
... mehr anzeigen

 117 34 Kommentare • 2 direkt geteilte Be

 **Gefällt mir**  **Kommentar**  **Teilen**  **Senden**

 11.896 Impressions [Analysen anzeigen](#)

Relevanteste ▾
 **Rico Hubrich** (He/Him) • 1 5 Monate ...

**Worauf
man beim
Einsatz von
KI nicht
vergessen
darf**





Leistungsdruck, Arbeits- und Teamdynamik, Arbeitsbeschleunigung



Bestehende
Daten (und
Prozesse)
aufräumen
(reviewen)
und
ausmisten

Verschiebung von Aufgaben & Schaffung neuer Rollen



Worauf man beim Einsatz von KI nicht vergessen darf

- Wie ändert sich die Arbeitsdynamik im Unternehmen und in Teams?
- Wie verändert sich der Leistungsdruck, der Leistungsgedanke und das Tempo?
- Passt KI zu jeder Unternehmenskultur?
- Rückt das Generationenthema noch mehr in den Vordergrund?
- Wie "tackled" man das Thema der Arbeitsbeschleunigung?
- Wie verändert KI Arbeitsrollen?
- Auf Basis welcher Daten hat die KI gelernt?
- nie nur die KI entscheiden lassen
- hinterfragen & Hausverstand einsetzen
- Datenbasis "aufräumen" bevor man mit KI arbeitet



Vielen Dank! Vernetzen wir uns auf LinkedIn!

Christina Moku
info@digital-hr.at
www.digital-hr.at

© Fotocredits: Daniel Willinger