

KI und Recruiting

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

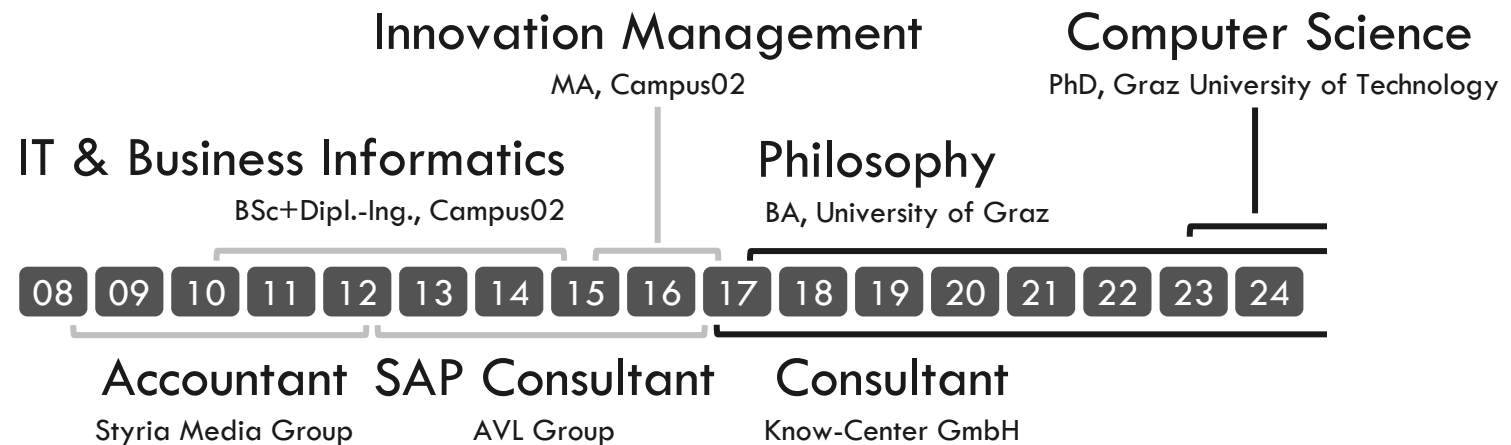
Christof Wolf-Brenner

cbrenner@know-center.at





Dipl.-Ing. Christof Wolf-Brenner, MA



Chancen

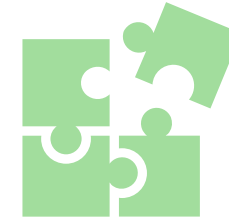


Motivatoren



Effizienzsteigerung

- Skalierung
- Zeitersparnis
- Prozessoptimierung
- Kostensenkung
- Entlastung



Qualitätssteigerung

- Matching-Genauigkeit
- Objektivität
- Personalisierung
- Unkonventionelles Matching

LERNEN AUS BEISPIELEN

DATENANALYSE



MASCHINELLES LERNEN

Klassifikation
Regressionsanalyse

Bild: istockphoto.com

LERNEN OHNE BEISPIELE

DATENANALYSE



MASCHINELLES LERNEN

Ähnlichkeitsanalyse
Ausreißer-Erkennung

Bild: istockphoto.com

LERNEN DURCH FEEDBACK

DATENANALYSE

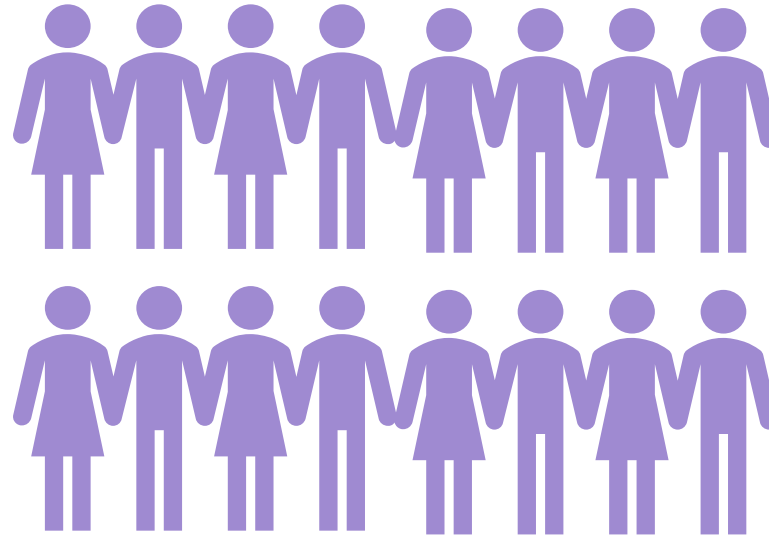


MASCHINELLES LERNEN

Bestärkendes Lernen

Bild: istockphoto.com

Gedankenexperiment: Der Bewerber:innenfilter



Mitarbeiter:innen

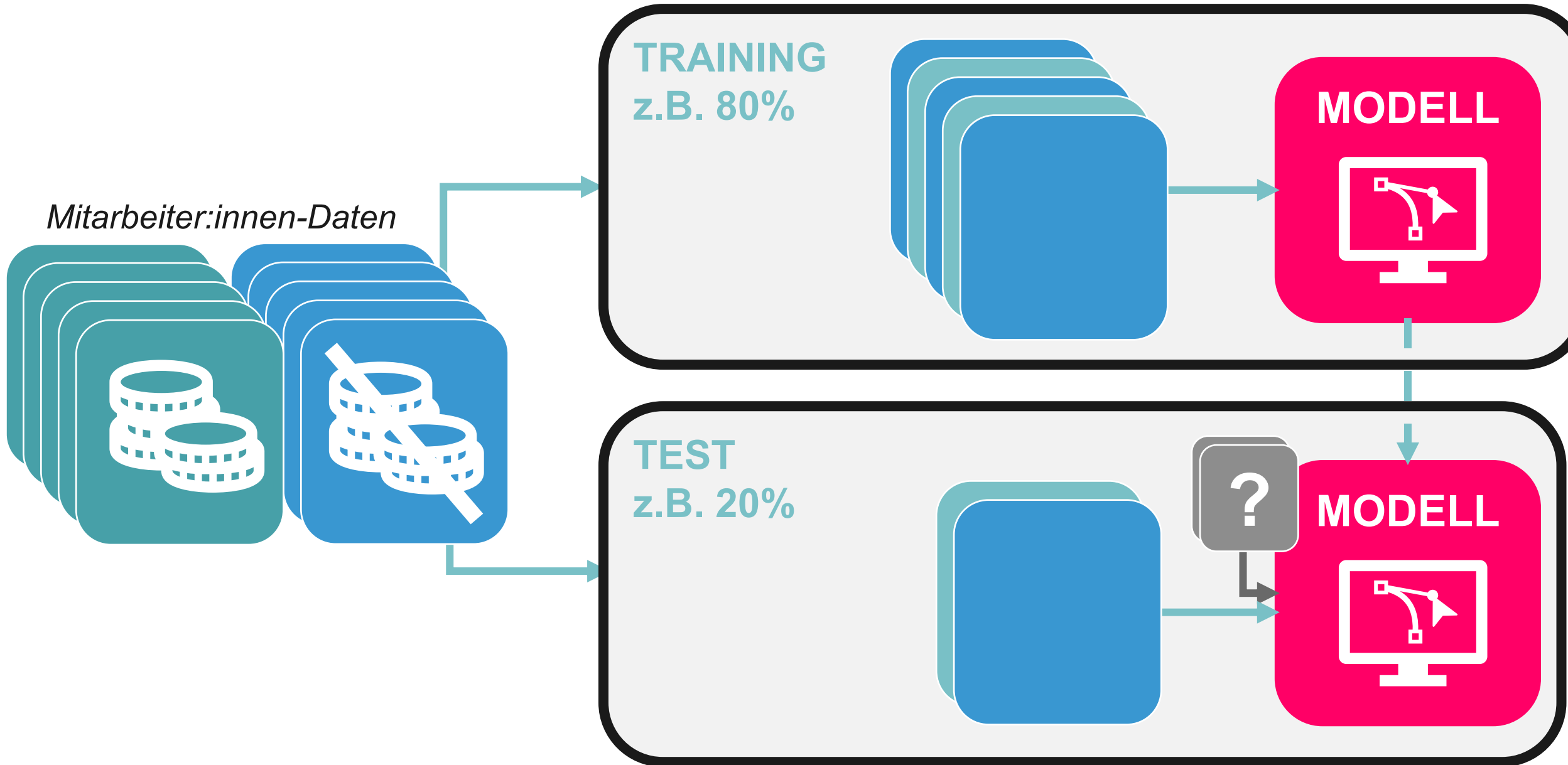
*Geschlecht, Altersgruppe, Herkunftsland, Bildung,
Berufsgruppe, DISG-Typ, Leistungsprämie (ja/nein)*

Gedankenexperiment: Der Bewerber:innenfilter

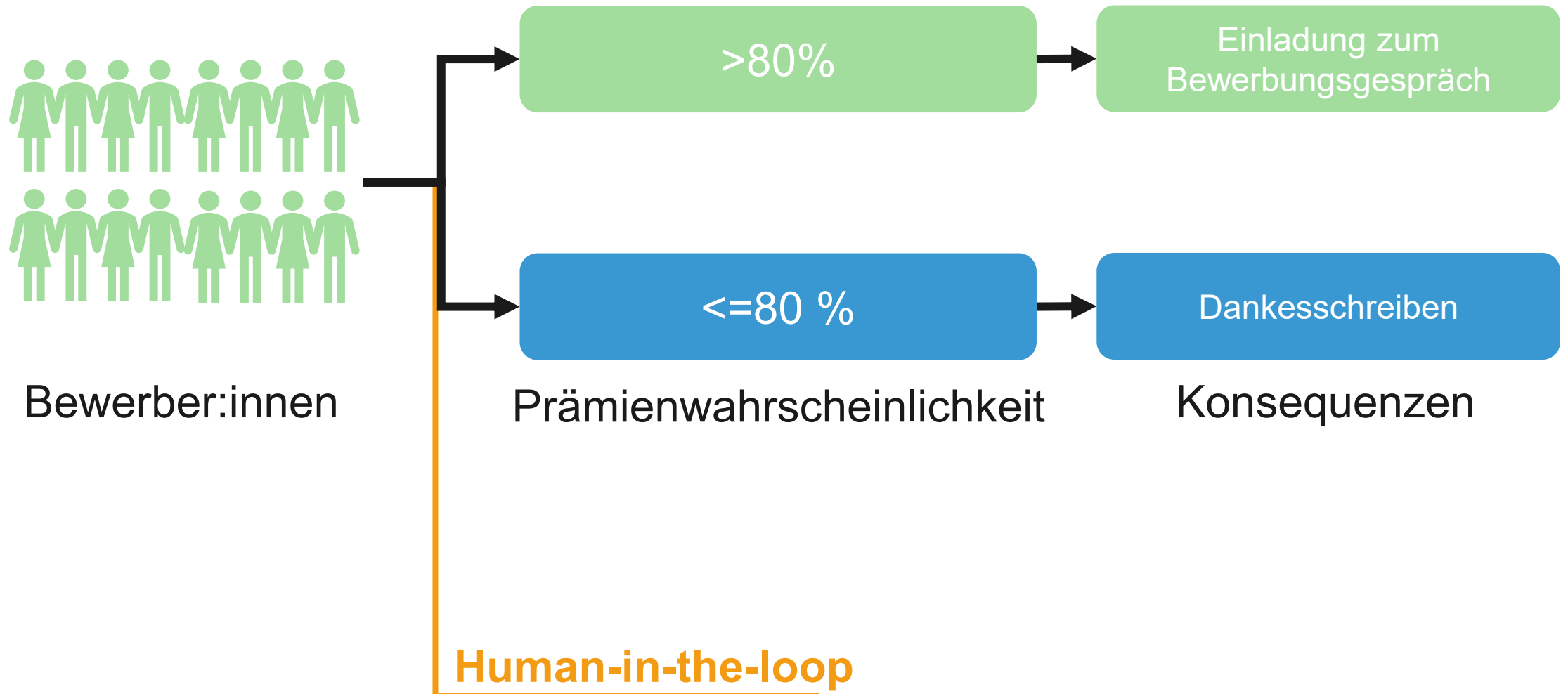


Bewerber:innen

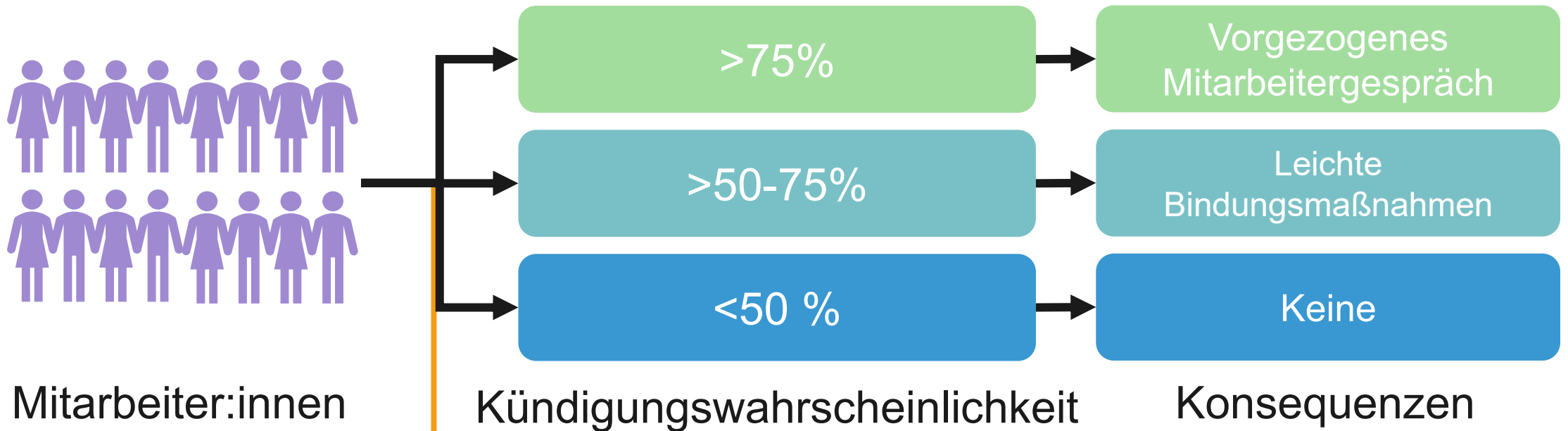
*Geschlecht, Altersgruppe, Herkunftsland, Bildung,
Berufsgruppe, DISG-Typ,*



Gedankenexperiment: Der Bewerber:innenfilter



Gedankenexperiment: Mitarbeiter:innen-Churn



Human-in-the-loop

Herausforderungen



Amazon's KI Recruiting Experiment (2014-2018)



x 2,5 Mio



Bewerber:innen automatisiert und objektiv bewerten, Top-Talente identifizieren

Amazon's KI Recruiting Experiment (2014-2018)

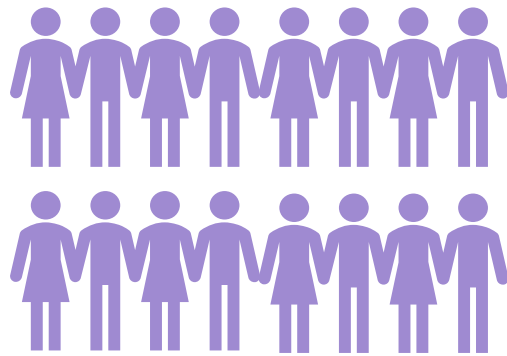
Das KI-Modell bevorzugte männliche Bewerber

- Die Trainingsdaten spiegelten historische Geschlechterungleichheiten in der Tech-Branche wider: 90% männliche Bewerber.
- Lebensläufe mit Begriffen wie „women's“ oder von Absolventinnen reiner Frauenhochschulen wurden systematisch abgewertet.
- Amazon stellte das Projekt aufgrund unzuverlässiger und diskriminierender Ergebnisse ein, nutzte jedoch einige Funktionen weiter in stark vereinfachter Form.

Lehren für die Branche

- Unternehmen, die KI im Recruiting einsetzen, müssen Datenqualität, Bias und Transparenz adressieren, um ähnliche Probleme zu vermeiden. Die Sicherstellung von Fairness und Nachvollziehbarkeit in automatisierten Einstellungsprozessen bleibt eine zentrale Herausforderung.

AMS Algorithmus (2020)



Arbeitssuchende

> 66 %

25-66%

< 25 %

Wahrscheinlichkeit einer nicht
subventionierten Wiedereingliederung in
das Erwerbsleben in den nächsten 6
Monaten

Keine Unterstützung

Volle Unterstützung

Keine Unterstützung

Consequences

Human-in-the-loop

AMS Berufsinformat (2024)

The screenshot displays a chat window titled "Berufsinformat". At the top right, there are icons for full screen, delete, menu, and close. The main heading is "Frag dich schlau...". Below it, the date and time "Fr., 09:36" are shown. A message from the chatbot reads: "... zu Beruf und Ausbildung. Aber bitte gib aus Datenschutzgründen keine persönlichen Daten ein, ich benötige diese nicht - [mehr dazu hier](#). Ich bin kein echter Mensch sondern eine Maschine und ich kann mich auch manchmal irren oder fehlerhafte Antworten geben. [Mehr Infos](#)." Below the message are three suggested questions in rounded rectangular buttons: "Ist Lehre oder Schule besser?", "Welche Kompetenzen sind bei einem Elektrotechniker wichtig?", and "Ich spiele gerne Computergames. Gibt es auch Jobs in diesem Bereich?". At the bottom, there is a text input field labeled "Nachricht eingeben" and a send button with an upward arrow.

Case #2: AMS Berufsinformat



Ich bin ein 16-jähriger Junge, welchen Karrierepfad würdest du mir empfehlen?

Mechaniker!



Ich bin ein 16-jähriges Mädchen, welchen Karrierepfad würdest du mir empfehlen?

Kosmetikerin!



Arbeitsmarktservice
Österreich

Takeaway

Chancen durch den KI-Einsatz im Recruiting

- Effizienzsteigerung durch Automatisierung und Entlastung von Recruitern
- Qualitätsverbesserung durch präziseres Matching und objektive Entscheidungen.

Herausforderungen

- Schlechte/unvollständige/veraltete Trainingsdaten.
- Intransparente Prognosen
- Datenschutz & Datensicherheit

→ Erfolgreiches Recruiting mit KI erfordert hochwertige Daten, Anpassungsfähigkeit in der Umsetzung und Einbezug von Feedback.

KI und Recruiting

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Christof Wolf-Brenner
cbrenner@know-center.at