

Im Auftrag der

DH | DUALE
SH | HOCHSCHULE SH

Auf die KI kommt es an

Warum Künstliche Intelligenz manchmal besser als Menschliche Intelligenz ist

Personalpodium der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein

Passen Rekrutierung und KI zusammen?

Was ist KI?



Künstliche Intelligenz ist die Fähigkeit einer Maschine, intelligentes menschliches Verhalten nachzuahmen.

KI im Recruiting basiert auf lernenden Algorithmen, mit denen unter anderem Wahrscheinlichkeitsvorhersagen für künftige Ereignisse möglich sind.

Forschung und Lehre im Bereich der Künstlichen Intelligenz

Effektives, effizientes & ethisches Recruitment



Die Lehr-Fellows und ihre Projekte des Jahrgangs 2020/21

Projekt *Künstliche Intelligenz in der öffentlichen Verwaltung*: technische, rechtliche, ethisch-gesellschaftliche und ökonomische Fragestellungen, Implikationen und Konsequenzen der KI-Nutzung im Bereich Recruitment (Technikfolgenabschätzung). Ziele des aufbauenden Seminars sind die Vertiefung der Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen (Datenschutz-/Informationsfreiheitsrechte) und eine Sensibilisierung für die zulässige Intensität und Reichweite automatisierter Entscheidungsfindung.

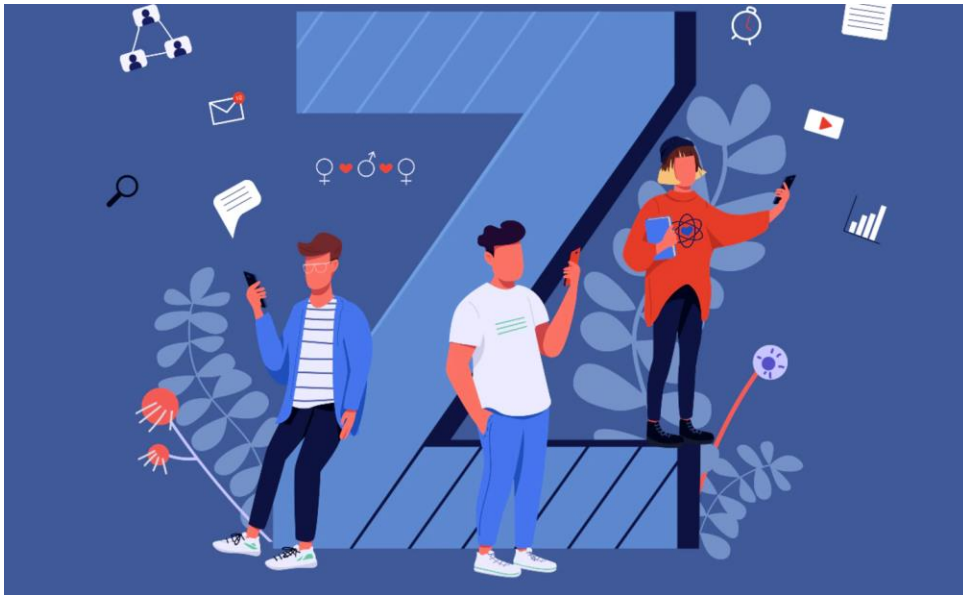
KI im Bereich Public Management

An der HAW Hamburg wird im Department Public Management mit Studierenden ein Schulungstool zur Simulation von KI-Einsatzkontexten entwickelt. Das Projekt vermittelt interdisziplinär Kompetenzen u. a. zur Einschätzung ethischer und wirtschaftlicher Auswirkungen in der digitalen Transformation der öffentlichen Verwaltung. Die Einbettung der Lernressourcen des KI-Campus wird die Studierenden der Bachelor- und Masterstudiengängen in den Selbstlernphasen und Seminaren beim Erlangen des Grundlagenwissens unterstützen. Außerdem werden die Ressourcen des KI-Campus meine Lehraufträge an der Nordakademie sowie an der FOM bereichern.



Dr. Kerstin Prechel

E-Recruiting / Social Recruiting

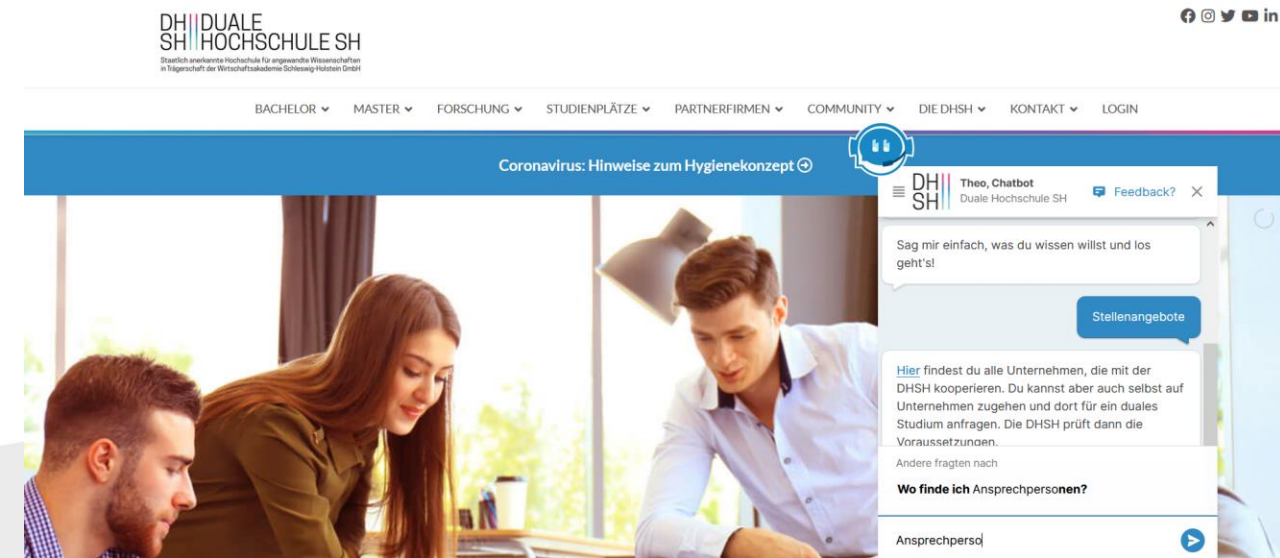
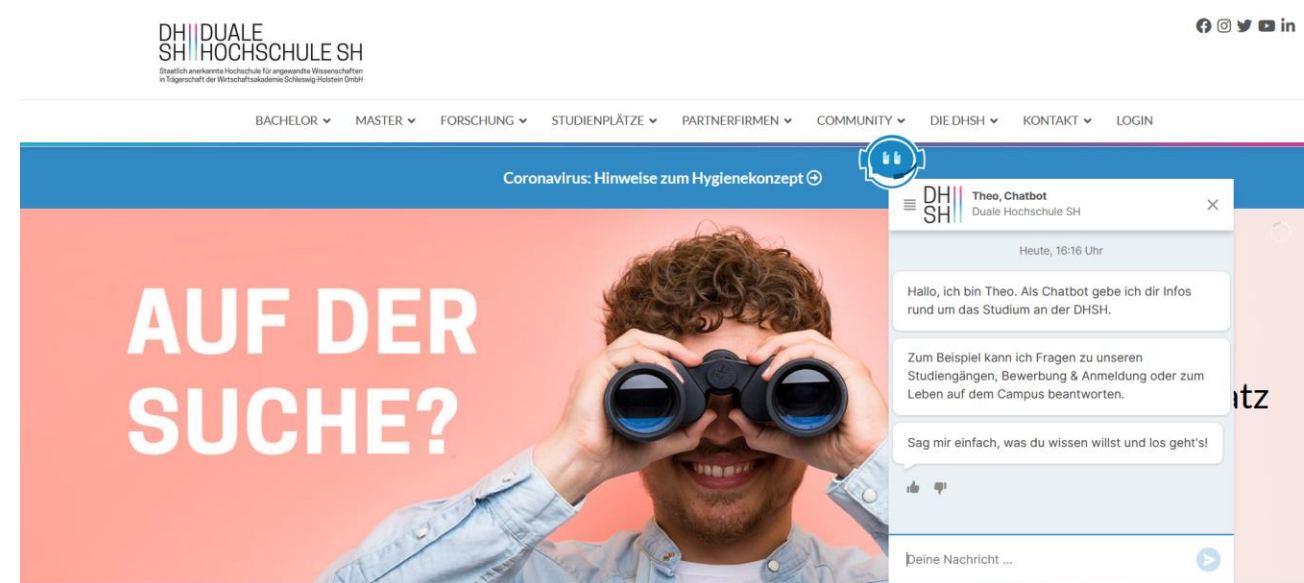


- Die Stellensuche startet für jüngere Generationen häufig auf Social-Media-Plattformen.
- Sie möchten unterhalten werden.
- Sie möchten Wertschätzung erfahren.
- Sie möchten sich mit der Arbeitgebermarke identifizieren können.
- Die neue Stelle soll zum eigenen Lebensstil passen.
- Social Media kann eine individualisierte Ansprache ermöglichen und die Recruitingkosten senken.
- Mobilisierung passiver Kandidaten und Kandidatinnen.
- Plattformen Instagram, Facebook, Twitter, TikTok, Snapchat.

Chatbots

z. B. basierend auf ChatGPT

- Wenn BewerberInnen auf einer Karriereseite Fragen haben, können sie über einen Chatbot eine schnelle Antwort erhalten.
- Ein Chatbot kann den Erstkontakt zu KandidatInnen rund um die Uhr organisieren.
- Die angebotenen Anwendungen reagieren selbstständig auf Kontaktversuche, können einfache und häufig auftauchende Fragen eigenständig beantworten und andere Anfragen weiterleiten.
- Chatbots können BewerberInnen individuelle Tipps bieten, etwa welche Stellenausschreibungen interessant sein könnten.



Stellenanzeigen

... und CV-Parsing

KI-Systeme können Recruitern dabei helfen, Stellenanzeigen so zu optimieren, dass BewerberInnen diese möglichst problemlos finden.

Bestehende Stellenanzeigen werden analysiert – Jobkategorien, Jobbörsen und Keywords für neuen Anzeigen werden vorgeschlagen.

Beim CV-Parsing werden wesentliche Daten aus dem Lebenslauf oder aus Online-Profilen automatisch ausgelesen.

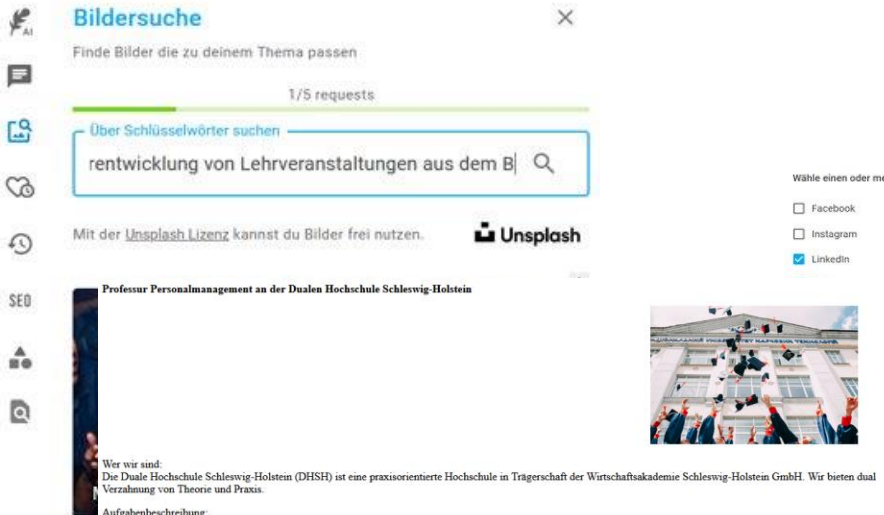
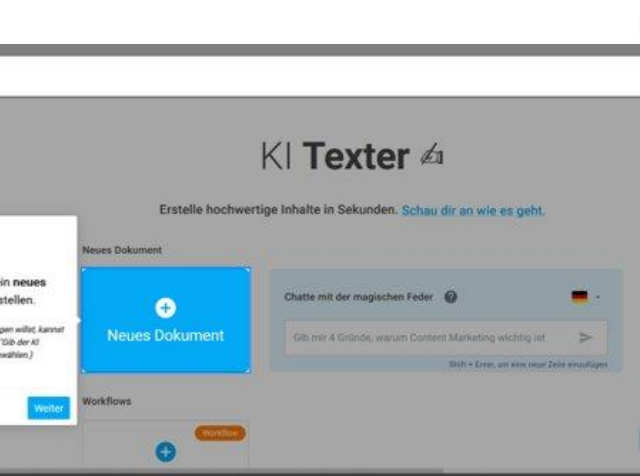
Somit kann zum Beispiel eine Datenbank aufgebaut werden, die automatisiert nach BewerberInnen mit bestimmten Eigenschaften oder Qualifikationen durchsucht werden kann.



Stellenanzeigen

Erstellt mit KI: NeuroFlash, Bing, ChatGPT und Co.

Examples	Capabilities	Limitations
"Table quantum computing in simple terms" -	Remembers what user said earlier in the conversation	May occasionally generate incorrect information
"Get any creative ideas for a 10 year old birthday?" -	Allows user to provide follow up corrections	May occasionally produce harmful instructions or biased content
"How do I make an HTTP request in Javascript?" -	Trained to decline inappropriate requests	Limited knowledge of world and events after 2021



LinkedIn

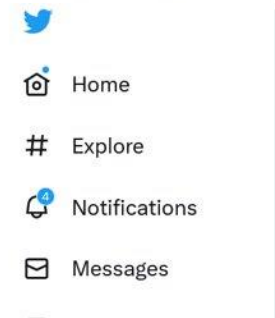
Beitrag: Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass die Duale Hochschule ab Herbst einen neuen Bachelorstudiengang für Wirtschaftsinformatik anbietet. Dieser duale Studiengang ist perfekt geeignet, um Fachbranche zu gewinnen und zu entwickeln. Der Studiengang bietet für eine erfolgreiche Karriere in der IT-Branche.

Besuchen Sie unsere Website, um mehr über das neue Angebot in Masernmann von der DSHS stellt den Studiengang auch gerne dir

#ITfachkräfte #itjobs #dualesStudium #informatik #dualehochsch #Wirtschaftsinformatik #Führungskräfte #Fachkräfte

Twitter

Tweet: Duale Hochschule SH eröffnet neuen Standort in Lübeck #Lübeck #Bachelorstudiengang #Wirtschaftsinformatik zusätzlich zu #Kiel #Führungskräfte-Entwicklung. Perfekter Start für die eigene #Kar



Professur (m/w/d) für Personalwesen
Die Duale Hochschule Schleswig-Holstein (DSHS) ist in Lübeck und Flensburg, die praxisnahe und zukunftsorientierte Theorie und Praxis durch ein duales Studienmodell, bestehend aus Praxisphasen in Partnerunternehmen abzuwechseln. Die frei von Diskriminierungen jeder Art ist. Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n Person für Ihre Aufgaben:

- Lehre im Bachelorstudiengang Betriebswirtschaftslehre
- Betreuung von Studierenden und Praxispartnern
- Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Studiengangs
- Forschung und Transfer im Bereich Personalwesen
- Engagement in der akademischen Selbstverwaltung

Ihr Profil:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium im Bereich Wirtschaftswissenschaften oder einer verwandten Disziplin
- Promotion oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen
- Mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Personalwesen, idealerweise in leitender Funktion
- Erfahrung in der Lehre und der Anwendung moderner Lehrmethoden
- Interesse an interdisziplinärer Zusammenarbeit und innovativen Themen
- Hohe Motivation, Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist

Wir bieten:

- Eine unbefristete Professur nach W2-Besoldung
- Eine attraktive und vielseitige Tätigkeit in einem dynamischen und kollegialen Umfeld
- Eine hohe Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortung
- Eine enge Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft und Gesellschaft
- Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Aufgabenbeschreibung:
Als Professor/in für Personalmanagement übernehmen Sie folgende Aufgaben in Forschung und Lehre:

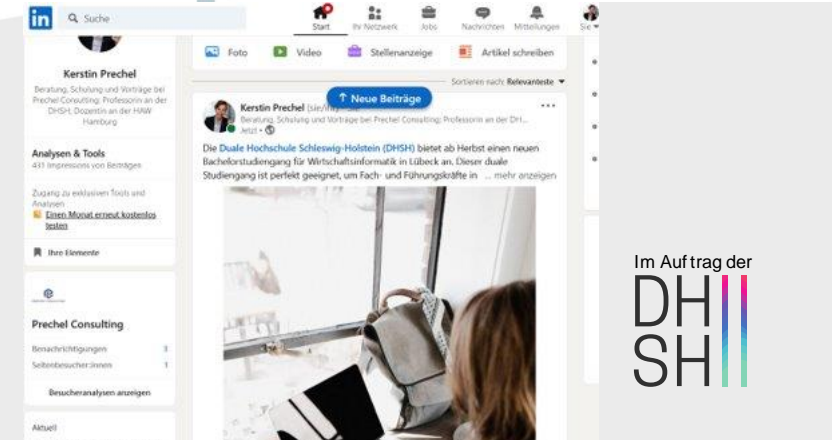
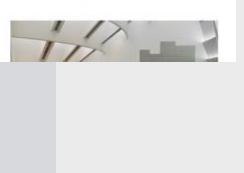
- Praxisorientierte Durchführung und innovative Weiterentwicklung von Lehrveranstaltungen aus dem Bereich des Verwaltungs-, Organisations- und Personalmanagements
- Engagement in der Forschung (Drittmittelvererbung und Publikationsstätigkeit), insbesondere über das Institut für Angewandte Forschung (IAF)
- Mitwirkung an der Gestaltung des anwendungsorientierten Lehr- und Forschungsprofils
- Ausbau und Pflege der Kontakte mit der Fachpraxis, um die enge Verzahnung von Lehre und Praxis zu gewährleisten
- Mitwirkung an der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten

Anforderungsprofil:
Wir suchen eine/n engagierte/n Professor/in mit folgendem Anforderungsprofil:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium im Bereich Betriebswirtschaftslehre oder vergleichbarer Studiengang
- Promotion im Bereich Personalmanagement oder verwandten Gebieten
- Erfahrung in der praxisorientierten Lehre sowie in der Drittmittelvererbung und Publikationsstätigkeit
- Ausgeprägte Kontaktfähigkeit und Vernetzung in der Fachpraxis
- Hohe Motivation zur Mitgestaltung des anwendungsorientierten Lehr- und Forschungsprofils

Benefits:
Wir bieten Ihnen eine spannende Tätigkeit in einem dynamischen Umfeld mit hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten. Sie haben die Chance, Ihr Wissen und Ihre Erfahrung in der Forschung einzubringen und Ihr Profil mitzuverbreiten. Darüber hinaus profitieren Sie von einer attraktiven Vergütung sowie flexiblen Arbeitszeiten.

Kontakt:
Wenn Sie sich für diese Stelle interessieren, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie Ihre Unterlagen per E-Mail an Prof. Dr. Kerstin Prechel, Dekanin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, telefonisch unter 0431 3016-290 kontaktieren.



Podium, 25.05.2023



Bewerber-Analyse

Matching

Schriftliche Bewerbungen können durch KI bearbeitet werden.

Das KI-System analysiert Bewerbungen auf Passung zu den vorgegebenen Anforderungen.

Vorteil: Zeitersparnis

Nachteil: Potentielle Fehleranfälligkeit

Wichtig ist sicherzustellen, dass die richtigen Kriterien und Indikatoren ausgewählt werden.



Assessment Center

Auswertung von Bearbeitungsaufgaben

Analyse, welche Kompetenzen, Fähigkeiten, Eigenschaften oder auch Persönlichkeitsmerkmale bei den KandidatInnen vorhanden sind

Beschleunigung der Bearbeitung



Job Interviews

Job Interviews – zumindest das Erstgespräch – können von KI übernommen werden.

Über die Sprache, Wortwahl oder auch die Mimik kann ein System feststellen, ob die KandidatInnen zum Unternehmen bzw. der Stelle passen.

Nachteil: BewerberInnen fühlen sich weniger wertgeschätzt, wenn kein Mensch das Gespräch führt. Die Candidate Experience kann dadurch beeinträchtigt werden.



Datenschutz bei Robot Recruiting und künstlicher Intelligenz

- Weitere Vorschriften über die üblicherweise geltenden Datenschutzbestimmungen hinaus
- Rechtslage beim Einsatz im Recruiting prüfen:
 - Liegt eine Einwilligung für die Verwendung / Analyse der Daten vor?
 - Deckt der in der Einwilligung genannte Verwendungszweck die Nutzung der Daten für die KI-Anwendung?
 - Erfolgte die Einwilligung wirklich freiwillig? (Bei Bewerbungssituationen ist dies meist nicht der Fall.)
 - Entspricht die Nutzung des KI-Tools den jeweils gültigen Normen (insbesondere DIN 33430 für Eignungsbeurteilung und dem darin festgelegten Anforderungsbezug)?



Diskriminierung durch Algorithmen im Recruiting

Algorithmic Bias



- Amazon nutzte seit 2014 ein Softwaresystem zur Suche und Bewertung von im Web aufzufindenden Lebensläufen potenzieller Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter.
- Suche nach Wortmustern, die auf erfolgreiche Mitarbeitende schließen sollten.
- Das System hat nicht geschlechterneutral bewertet: Begriffe mit „women’s“ und Namen von zwei ausschließlich weiblichen (Hoch-)Schulen wurden herabgewertet.
- Trainingsdaten Lebensläufe der letzten zehn Jahre verwendet,
- Auch mit Anpassungen des Systems konnte man nicht sicherstellen, dass das System nicht andere Wege entwickelt hätte, mit denen Bewerbende diskriminiert worden wären. - Proxi Variablen -
- Das Entwicklerteam wurde 2017 aufgelöst.



- Automated Applicant Evaluation (AAE) Amazons HR Artificial Intelligence Recruitment team. Tests in 2021-2022 – mehrere hundert Recruiter verlieren ihre Jobs.
- Mehrere Unternehmen haben zudem gezielt die Differenzierungsmöglichkeiten von Facebook oder Onlinejobbörsen genutzt, um Stellenanzeigen selektiv zu schalten, zum Beispiel um diese nur für Männer oder nur für bestimmte Altersgruppen auszuspielen.

Im Auftrag der



Vorteile von KI im Recruitment



KI kann helfen, KPIs zu erreichen

z. B. die Zeit bis zur
Einstellung verkürzen

die Anzahl der qualifizierten
Bewerbungen erhöhen

die Anzahl der erfolgreichen
Einstellungen erhöhen

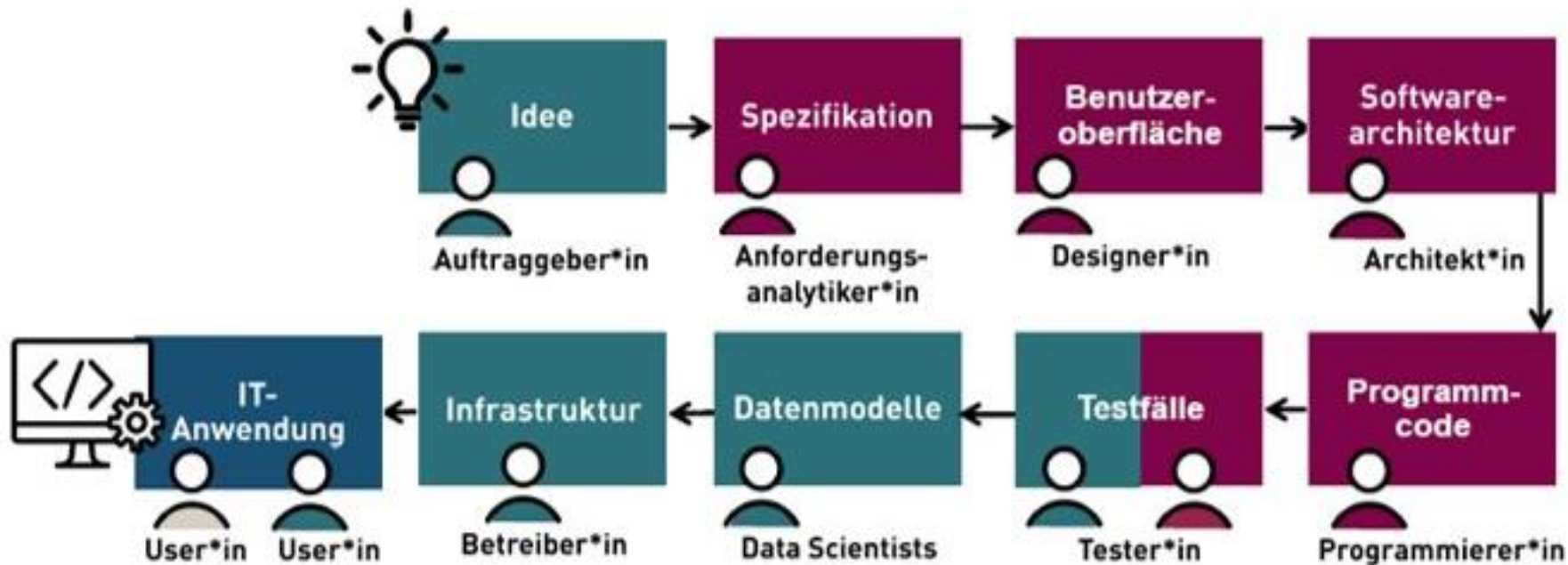


KI kann Recruiter darin unterstützen, ihren Rekrutierungsprozess besser zu verstehen und notwendige Verbesserungen vorzunehmen.

Nachteile von KI im Recruitment



- KI birgt das Risiko, die Kandidatenzufriedenheit negativ zu beeinflussen.
 - Z. B. Versenden einer falschen automatisierten E-Mail
 - Z. B. Umgang mit einem nicht hilfreichen Chatbot kann frustrieren
- KI birgt die Gefahr der Benachteiligung einzelner Menschen und ganzer Bevölkerungsgruppen.



Ausblick: Künstliche Intelligenz wird sich im Recruiting etablieren

- Insbesondere für Unternehmen mit hohem Mitarbeiterbedarf.
- Beim Recruiting besonders gesuchter Fachleute bietet sich der Einsatz von KI an.
- Eine große Anzahl eingehender Bewerbungen schnell mit den Stellenanforderungen abzugleichen.
- Den Kandidaten zeitnah eine qualifizierte erste Rückmeldung zu geben.
- Genauso kann ein entsprechend trainierter KI-Algorithmus in Foren und Netzwerken nach Spezialisten mit den benötigten Qualifikationen suchen – auch über Ländergrenzen hinweg.
- Der Markt für KI-Anwendungen im Recruiting ist groß und wächst kontinuierlich.



Ihre Ansprechpartnerin

Dr. Kerstin Prechel

Professorin für Betriebswirtschaftslehre

Forschung zu Ethik in der KI



Institut für
angewandte
Forschung GmbH

Betriebswirtschaftslehre (Kiel, Lübeck, Flensburg)
Wirtschaftsinformatik (Kiel, Lübeck)
Angewandte Informatik (ab 2024)
Soziale Arbeit (Kiel)



DH | DUALE
SH | HOCHSCHULE SH

Staatlich anerkannte Hochschule für angewandte Wissenschaften
in Trägerschaft der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH

Im Auftrag der

DH | DUALE
SH | HOCHSCHULE SH

Vielen Dank



Angewandte Informatik

1

Technische und Theoretische Grundlagen

Mathematik I+II, Statistik
Computing-Plattformen und Netzwerke + Technische Informatik
Grundlagen der Informatik + Theoretische Informatik

2

Angewandte Informatik

Programmierung I+II, Datenmanagement I+II, Software Engineering + Softwarequalität
Web-Technologien + Mobile Anwendungen
Grundlagen des Maschinellen Lernens + Fortgeschrittene KI-Anwendungen

3

Wirtschaftswissenschaften Wirtschaftsinformatik

Grundlagen der BWL, IT-Organisation,
Grundlagen der Wirtschaftsinformatik, IT-Sicherheit und Datenschutz

4

Allgemeine Grundlage / Studium Generale

Wissenschaftliches Arbeiten, Projektmanagement,
English for IT, Ethik und Recht

Angewandte Informatik

5

Wahlpflicht- module

Robotik und Computer Vision

Eingebettete Systeme

+ Bestandsmodule (etwa Cloud- und Big Data-Systeme, IT-Infrastruktur, IT-Projektmanagement, e-Business, International Sustainability Management, ...)

