

NEUE TECHNOLOGIEN UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

UM WAS GEHT ES?

Die neuen Technologien und die KI (zum Beispiel generative KI) können für die Rekrutierung, Schulung, Personalunterstützung, das Leistungsmanagement, die Datenanalyse (Trends, Korrelationen usw.) und für die interne und externe Kommunikation eingesetzt werden.

POTENZIELLER MEHRWERT

Automatisierung von Aufgaben

Genauigkeit der Daten

Optimierung der Prozesse

Personalisierte Dienstleistungen

Innovationsförderung

HERAUSFORDERUNGEN

Mit neuen Technologien, insbesondere mit der künstlichen Intelligenz, lassen sich bestimmte wiederkehrende Aufgaben automatisieren, sodass sich die Personalabteilung auf HR-Aufgaben mit höherem Mehrwert konzentrieren kann. Die neuen Technologien bieten auch leistungsfähige Tools, um Daten zu analysieren und fundierte Entscheidungen zu treffen. Diese Technologien bringen allerdings Herausforderungen bezüglich Ethik und Datenschutz mit sich, die im Hinblick auf die Gewährleistung von Vertraulichkeit und Gleichbehandlung in den Personalmanagementprozessen grössere Aufmerksamkeit erfordern. Wenn Unternehmen diese Technologien verantwortungsvoll einsetzen, können sie die Effizienz und das Engagement der Mitarbeitenden verbessern und optimalere strategische Entscheidungen treffen.

VORGEHEN UND INSTRUMENTE

ASPEKTE DER KI IN DER PERSONALABTEILUNG	ANWENDUNGSBEISPIELE	VORTEILE
Optimierung der Rekrutierung	Matching mithilfe von Algorithmen (Lebenslauf und Inhalt von Stelleninseraten)	Suchqualität und Zeitersparnis
Automatisierung bestimmter Aufgaben	Bearbeitung von Ferienanträgen und Arbeitsverträgen sowie Aktualisierung der Personaldaten	Unabhängigkeit der Beschäftigten und Zeitersparnis
Feinabstimmung Kompetenzen	Fokussierung auf Soft Skills	Vorhersage von Verhaltensweisen, Unterstützung bei Bewerbungsgesprächen
Fluktuation einschränken	Machine Learning	Ermittlung von Kündigungsfaktoren; Ansatzpunkte zur Verringerung der Fluktuation

Quelle: CIEFA, Merkmale und Herausforderungen der KI im Personalwesen

Fokus auf den Einstellungsprozess – Beispiele für die Anwendung von KI für jede Phase

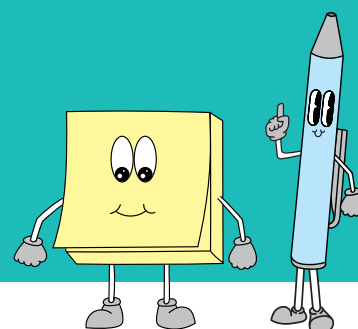
BEDARFSANALYSE	SUCHE NACH KANDIDATINNE UND KANDIDATEN	AUSWAHLVERFAHREN	EINARBEITUNG
Unterstützung bei der Formulierung von Stellenbeschreibungen (beispielsweise inklusives Schreiben) Unterstützung beim Verfassen von Stelleninseraten (Inhalte erstellen)	Übereinstimmung zwischen offenen Stellen und internen und externen Profilen Ausrichtung von Stellenangeboten auf die für einen Tätigkeitsbereich am besten geeigneten Medien	Unterstützung bei der Vorbereitung von Fragen für Bewerbungsgespräche und Tests Beurteilung und Vorselektion der Lebensläufe Analyse der Videobewerbungsgespräche Unterstützung beim Erstellen von Vertragsdokumenten	Ressourcen je nach Fragestellung empfehlen Zusammenstellung von personalisierten Schulungen Empfehlung für die Vernetzung mit den Mitarbeitenden

EMPFEHLUNGEN

Die Anforderungen an die neue Technologie genau festlegen. Keine neue Technologie verwenden, ohne die Bedürfnisse wirklich zu kennen.

Die am besten geeignete Lösung entsprechend der ermittelten Bedürfnisse beurteilen und auswählen.

Was sind die Risiken? Verfassen einer Nutzendencharta und Schulung/Sensibilisierung der Nutzenden



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Barabel, M., Ferras, T., & Des Horts, C.H.B. (2020). L'IA au service des RH.
- KMU-Portal des SECO (2023), Schweizerische Eidgenossenschaft (o. D.). Künstliche Intelligenz: Das neue Eldorado für die Personalabteilung.
- Dima, J. et Audrin, B. (2023 (s. d.)). Künstliche Intelligenz hält Einzug im HR. hrtoday.ch
- Alec, M. G. (2024, 17 mai). Die vielfältigen Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf das Personalwesen. Le Temps.