

Künstliche Intelligenz im Recruiting – Fluch oder Segen?

Erste Erfahrungen mit der hunter-KI schaffen Klarheit

Der Einsatz künstlicher Intelligenz im Recruiting stand im Fokus des 23. Deutschen Personalberaterertages im Mai auf dem Petersberg. Wie dieses Thema wohl die Zukunft der Branche beeinflussen wird, wurde auf der BDU-Veranstaltung heftig diskutiert. Dabei schätzt die öffentliche Wahrnehmung Chancen und Risiken der KI sowie derer Marktreife häufig falsch ein – so zumindest die Beobachtung von Dr. Wolfgang Hildesheim, der in seiner Keynote die Erfolgsgeschichte für seinen Arbeitgeber IBM darstellte. Wo die Potenziale im Recruiting tatsächlich liegen, zeigte sich den interessierten Personalberatern vor allem in der Fachausstellung anhand eines Prototyps der Recruiting-Software hunter von fecher. Mittlerweile konnte eine Studie anhand eines realen Recruiting-Projekts den positiven ersten Eindruck bestätigen.

Seit mehr als 20 Jahren ist hunter als umfassende Recruiting-Software für effiziente Prozesse bei Personalberatern und Unternehmens-Recruitern im Einsatz. „Dazu wollten wir die erste KI-Lösung schaffen, die mit echtem Deep-Learning aus Stellenprofilen, Kandidaten-CVs und dem Wissen aus der eigenen Datenbank ein intelligentes Matching durchführt und so qualifizierte Vorschläge entwickelt“, erläutert der Head of Recruiting Solutions von fecher, Gerhard Schickel. „Die Gespräche auf dem BDU-Kongress haben gezeigt, dass sich die Mühe gelohnt hat.“

Die Modelle der hunter-KI überführen alle Informationen aus Suchauftrag und CV in eine gemeinsame Sprache, die sich an den ESCO-Jobtiteln der EU und den für diese jeweils definierten Fähigkeiten orientieren. Die größte Herausforderung besteht dabei darin, dass kaum ein Suchauftrag einem einzigen Jobtitel entspricht und kaum ein Kandidat nur die Fähigkeiten zu einem einzigen Jobtitel mitbringt. Es geht also immer darum, die gesuchten oder mitgebrachten Fähigkeiten miteinander abzugleichen und zu gewichten.

Im Praxistest bewährt

Wie gut dies in der realen Welt tatsächlich funktioniert, sollte der Vergleich mit einem realen Recruiting-Projekt ergeben. Dazu ließ fecher in einer akademischen Studie ein gerade abgeschlossenes Besetzungsprojekt für einen Leiter Materialwirtschaft und Prozesse analysieren – eine klassische Mischform, für die Kompetenzen aus den Bereichen Einkauf, Vertrieb und Produktion benötigt werden. Die beteiligte Personalberatung hatte dazu 79 Kandidaten gesichtet und die Stelle bereits erfolgreich besetzt.

Im vorliegenden Projekt wird ein Leiter Materialwirtschaft und Prozesse (m/w/d) gesucht. Im ersten Schritt werden relevante Fähigkeiten aus dem Suchauftrag extrahiert.

Aufgabe: Ihre Hauptaufgabe liegt in der eigenverantwortlichen Führung der Abteilung Materialwirtschaft. Desweiteren sind Sie zuständig für: Verantwortung und Sicherstellung der Material- und Teileversorgung im Betrieb, Pflege von Kontakten zu Key Accounts und Lieferanten, Führen von Verhandlungen mit Lieferanten und Erstellen der Preiskalkulation, Optimierung der Prozesse in der Materiallogistik, disziplinarische Führung und Weiterentwicklung der Teammitglieder. Sie haben den Markt im Blick und suchen proaktiv nach neuen Beschaffungswegen.

Profil: Sie haben eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder ein Studium und mehrjährige Berufserfahrung in der Teamleitung sowie im Einkauf im industriellen Umfeld. Verhandlungsgeschick, gute IT-Kenntnisse und technisches Verständnis runden Ihr Profil ab. Sie überzeugen durch souveränes Auftreten, soziale Kompetenz und Einsatzbereitschaft. Sie arbeiten selbstständig, sind belastbar und teamfähig. Sie kommunizieren sicher in Deutsch und Englisch.

Mandant: Unser Auftraggeber ist ein mittelständisches, international aktives Unternehmen mit Sitz in der Metropolregion Nürnberg und spezialisiert auf die Versorgung von Unternehmen mit industriellen Ersatzteilen und Material. Unser Mandant versteht sich als Partner und Problemlöser seiner Kunden auf den Gebieten der Fahrzeugtechnik, Medizintechnik und der Industrie. Im Rahmen der Ausweitung der Geschäftsaktivitäten suchen wir Sie als kompetenten und kaufmännisch versierten Leiter zur Gestaltung und Umsetzung der Logistikprozesse, der das Team von Kundenbetreuer führt und Einkaufspotentiale weiterentwickelt.

Material- und Teileversorgung (100%)	Teamfähig (100%)
Optimierung der Prozesse (100%)	Kaufmännische Ausbildung (100%)
Weiterentwicklung der Teammitglieder (100%)	Souveräne Ausbildung (100%)
Technisches Verständnis (100%)	Deutsch (100%)
Belastbar (100%)	Mittelständisch (100%)
IT-Kenntnisse (100%)	Führungserfahrung (100%)
Verhandlungsgeschick (100%)	Management (100%)
Englisch (100%)	Kommunikation (100%)
Industrie (100%)	Verhandlungsgeschick (100%)
Fahrzeugtechnik (100%)	Problemlösungsorientierung (100%)
Material (100%)	Soziale Kompetenzen (100%)

Im Rahmen des Praxistests sollte die hunter-KI sich das Anforderungsprofil dieses Projekts vornehmen und eben diese 79 Kandidaten daraufhin untersuchen, welche der relevanten, essenziellen und optionalen Fähigkeiten sie mitbringen – natürlich in passender Gewichtung, etwa danach, in welcher Position diese erworben wurden und wie lange die jeweilige Beschäftigung zurückliegt.

Der im realen Projekt tatsächlich besetzte Kandidat kam auch bei der hunter-KI in die finale Auswahlrunde. Drei Kandidaten wiesen ein leicht besseres Matching-Ergebnis auf, allerdings bei weniger spezifischen Scores. „Mit der KI in der Hinterhand wäre ich viel schneller zum Ergebnis gekommen“, stellt der Personalberater fest. Allerdings hat die künstliche Intelligenz auch einen sehr guten Kandidaten identifiziert, der bei ihm nicht in die engere Wahl gekommen ist: „Den konnten wir nicht finden, weil seine bisherigen Stellen einfach nicht in unser Suchraster fielen.“ Unter dem Strich hätte die KI also geholfen, die Suchzeit zu verkürzen und dabei zu einem besseren Ergebnis zu gelangen – auch, weil sie sich leicht auf eine viel größere Zahl von Kandidaten anwenden lässt.

Dass in Zukunft keine menschlichen Recruiter mehr gebraucht werden, wie mancher in den Diskussionen auf dem Personalberaterstag befürchtete, glaubt Schickel dennoch nicht: „Die KI kann Vorschläge machen, aber entscheiden muss letzten Endes immer der Mensch.“



Weitere Informationen:

Tel. 0 60 74/8 05 77-22

E-Mail: hunterinfo@fecher.eu

www.hunter-software.de