

Executive Summary

Künstliche Intelligenz im Recruitingprozess:

Eine kritische Analyse am Beispiel des Recruitingprozesses für die Ausbildung bei der Firma Miele & Cie. KG

Leonie Mertens

Executive Summary

Die Transformation der Mitarbeiterakquise durch künstliche Intelligenz: Auswirkungen auf die Funktion des Human Resource Managements in Unternehmen

Einleitung

Die vorliegende Arbeit untersucht die Integration künstlicher Intelligenz (KI) in den Recruitingprozess, fokussiert auf die Ausbildung bei der Firma Miele & Cie. KG.

Das Thema ist hochrelevant, da der Einsatz von KI im Recruiting nicht nur die Effizienz und Effektivität des Prozesses erhöhen kann, sondern auch entscheidend dazu beiträgt, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Automatisierung und Optimierung von Prozessen können Unternehmen schneller und gezielter qualifiziertes Personal finden und binden. Gleichzeitig müssen rechtliche und ethische Aspekte berücksichtigt werden, um Vertrauen und Akzeptanz bei den Bewerbern zu gewährleisten. Die Arbeit liefert somit wertvolle Erkenntnisse für Unternehmen, die ihre Recruitingprozesse mithilfe von KI-Technologien verbessern möchten.

Forschungsziele und -fragen

Das Hauptziel der Arbeit ist es, die Eignung von KI-Technologien im Recruitingprozess von Miele zu evaluieren und potenzielle Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren. Dafür lauten die spezifischen Forschungsfragen:

1. Welche Schwachstellen bestehen im aktuellen Recruitingprozess (von Miele)?
2. Welche KI-Technologien sind für die Optimierung des Recruitingprozesses (bei Miele) geeignet?
3. Welche internen und externen Faktoren beeinflussen die Implementierung von KI (bei Miele)?
4. Welche Auswirkungen haben diese Technologien auf den Recruitingprozess und die Bewerber?

Theoretischer Rahmen

Der theoretische Rahmen dieser Arbeit stützt sich auf Konzepte aus der Personalwirtschaft, insbesondere im Bereich des Recruitings, sowie auf moderne Entwicklungen und Anwendungen im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI). Die Arbeit verknüpft diese beiden Bereiche, um eine fundierte Analyse der Möglichkeiten und Herausforderungen beim Einsatz von KI im Recruitingprozess zu ermöglichen.

Methodik

In der Arbeit wurde eine qualitative Forschung durchgeführt, bestehend aus halbstrukturierten Interviews. Die Datenanalyse erfolgte nach der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring. Diese Methode ist besonders geeignet, um komplexe, kontextabhängige Informationen zu sammeln, die für eine fundierte Analyse der Eignung von KI-Technologien erforderlich sind. Darüber hinaus erlaubt die gewählte Methode, flexibel auf neue Themen und Erkenntnisse während der Interviews einzugehen. Dies ist wichtig, um alle relevanten Aspekte der Implementierung von KI im Recruitingprozess zu erfassen, die möglicherweise nicht von vornherein bekannt waren.

Da der Einsatz von KI im Recruitingprozess bei Miele ein neuartiges Thema ist, war eine explorative Herangehensweise notwendig. Die qualitative Forschung eignet sich gut für explorative Studien, bei denen es darum geht, ein tiefes Verständnis eines noch wenig erforschten Phänomens zu entwickeln.

Zusätzlich wurde die quantitative Forschung in ergänzend kleinem Umfang im Rahmen einer Onlineumfrage mit knapp 400 Teilnehmern durchgeführt, um einen Ausblick auf die Auswirkung verschiedener KI-Technologien auf den Bewerber zu geben.

Hauptergebnisse

Schwachstellen im Recruitingprozess: Der aktuelle Prozess bei Miele ist zeitaufwendig und ineffizient, besonders in der Bewerbervorauswahl und Kommunikation.

Potenzial von KI-Technologien: insbesondere KI-Technologien wie Chatbots und Predictive Analytics können diese Schwachstellen beheben, indem sie die Effizienz steigern und objektivere Entscheidungen ermöglichen.

Herausforderungen: Interne Bedenken (z.B. Datenschutz, Akzeptanz) und externe Faktoren (gesetzliche Vorgaben) stellen Herausforderungen dar.

Handlungsempfehlungen

1. Einsatz von Chatbots: Einführung von Chatbots zur Automatisierung der Bewerberkommunikation.
2. Predictive Analytics: Implementierung zur datengestützten Bewerbervorauswahl.
3. Change Management: Schulungen und Akzeptanzförderung für Mitarbeiter.
4. Ethische Prüfung: Sicherstellung von Transparenz, Fairness und Einhaltung des Datenschutzes.

Reflexion

Die Arbeit zeigt, dass die richtige Auswahl von KI-Technologien den Recruitingprozess bei Miele effizienter und effektiver gestalten kann, sofern technische und ethische Herausforderungen berücksichtigt werden. Dabei sollten die Technologien schrittweise, beginnend mit nicht-komplexen Lösungen, eingeführt werden.

Bedeutung & Praxisrelevanz

Die Forschungsergebnisse zeigen konkrete Wege auf, wie KI-Technologien im Recruitingprozess von Miele implementiert werden können. Zum Beispiel könnte die Einführung eines Chatbots den Bewerbungsprozess beschleunigen und gleichzeitig personalisierte Rückmeldungen an Bewerber geben. Die Arbeit liefert neue Einsichten in die praktische Anwendung von KI im Bereich Human Resources und zeigt auf, wie technologische Innovationen den Recruitingprozess transformieren können. Wissenschaftlich trägt die Arbeit dazu bei, das Verständnis für die Integration von KI in HR-Prozesse zu vertiefen, insbesondere in Hinblick auf die Herausforderungen und ethischen Implikationen. Für die Praxis bietet die Forschung wertvolle Handlungsempfehlungen zur Implementierung von KI-Technologien, die Unternehmen wie Miele dabei unterstützen, ihre Personalbeschaffung effizienter und zukunftsorientierter zu gestalten. Die Erkenntnisse können als Grundlage für weitere Forschungsprojekte dienen und die Weiterentwicklung von KI-gestützten HR-Tools vorantreiben.

Limitationen

Eine mögliche Limitation der Arbeit liegt in der begrenzten Anzahl an Interviewpartnern und der spezifischen Fokussierung auf Miele. Die Ergebnisse sind daher möglicherweise nicht uneingeschränkt auf andere Unternehmen übertragbar. Zudem könnten sich technologische Entwicklungen schnell weiterentwickeln, was eine kontinuierliche Anpassung der Empfehlungen erfordert. Ebenso bietet die Umfrage nur einen Ausblick auf die Auswirkungen auf Bewerber, welche deshalb vor dem finalen Einsatz weiter untersucht werden sollten.

Abschluss

Diese Arbeit verdient den Award, weil sie innovative und praxisnahe Lösungen zur Optimierung des Recruitingprozesses durch den Einsatz von KI bietet. Sie kombiniert wissenschaftliche Theorien mit praktischen Anwendungen und liefert wertvolle Empfehlungen, die Miele dabei unterstützen können, ihre Recruitingprozesse effizienter und zukunftsorientierter zu gestalten. Die umfassende Analyse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen tragen zur Weiterentwicklung im Bereich HR und IT bei und stellen einen bedeutenden Mehrwert für Unternehmen dar.

Literaturliste

- Berthel, J.; Becker, F.G. (2022): Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. In: Schäfer-Poeschel (Hrsg.): Personal-Management, 12. Aufl., Stuttgart, S. 310-316; 433- 511, <https://doi.org/10.34156/9783791037387-i>.
- Böhm, S.; Linnyk, O.; Jäger, W.; Teetz, I. (2021): KI im Recruiting: Anwendungsfelder, Entwicklungsstand und Anwendungsbeispiele aus der Praxis. In: Barton, T.; Müller, C. (Hrsg.) (2021): Künstliche Intelligenz in der Anwendung. Rechtliche Aspekte, anwendungspotenziale und Einsatzszenarien. Wiesbaden, S. 195-218.
- Fink, V. (2021): Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit. Potenziale nutzen undverantwortungsbewusst handeln. Stuttgart.
- Gärtner, C. (2020): Smart HRM. Digitale Tools für die Personalarbeit, Wiesbaden.
- Hays (Hrsg.) (2024): Schlagworte, Trends und Methoden des modernen Recruitings. In:Künstliche Intelligenz in der Rekrutierung. Status quo und Trends. Mannheim.
- Heesen, B. (2023): Künstliche Intelligenz und Machine Learning mit R. Anwendungen imBereich Business Analytics. Wiesbaden.
- Kuipers, B. (2023): AI and Society: Ethics, Trust, and Cooperation: Trust and trustworthiness are central to how ethics helps society survive and thrive, In: Communications of the ACM, 66. Jg. (2023), Heft 8, S. 39-42.
- Mussie, T.; Goitom T.; Marcy, A.; Mussie, T. T.; Paulos, T. (2022): The “Great Resignation”:Causes, Consequences, and creative HR Management Strategies. In: Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 10. Jg. (2022), Heft 1, S. 161-178.
- Wilke, G.; Bendel, O. (2022): AI-supported recruiting - technical background, economicopportunities and risks, ethical and social challenges. In: HDM Praxis der Wirtschaftsinformatik.Digitale Kompetenzen, 59. Jg. (2022), Heft 1., S. 647-666.
- o.V. (2024): KI-Gesetz: erste Regulierung der künstlichen Intelligenz. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz in der EU wird durch das KI-Gesetz geregelt, das weltweit erste umfassende KI-Gesetz. Erfahren Sie, wie es Sie schützen wird. EuropäischesParlament, <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20230601STO93804/k-i-gesetz-erste-regulierung-der-kunstlichen-intelligenz> (Stand: 13.03.2024).