

# Künstliche Intelligenz im Personalmanagement

Unterstützung statt Ersatz



Frage:

## Was sind Ihre aktuellen Prioritäten im P&O bzw. HR-Bereich?



Quelle: BPM Berufsfeldstudie 2023

## Grundsätzliche Aufgaben im HR

- Personalgewinnung/Recruiting
- Personalverwaltung & Administration
- Vergütung & Benefits
- Personalentwicklung
- Arbeits- und Organisationskultur
- Arbeitsrecht & Compliance
- Strategisches HR-Management

„Wo kann Künstliche Intelligenz unterstützen?“



# Begriffserklärung

## Künstliche Intelligenz (KI)

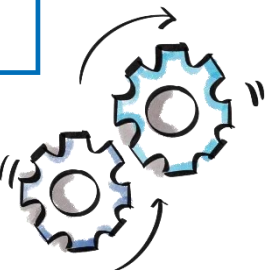
KI ist die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren. Ein Teilbereich ist die generative KI (**GPT**), die Echtzeit-Antworten erzeugt, indem sie Nutzereingaben (Prompts) verarbeitet und darauf basierend Ausgaben erzeugt, indem sie Wahrscheinlichkeiten für mögliche Wortfolgen oder Handlungsschritte berechnet.

## Neuronale Netze

Ein neuronales Netz ist ein Modell des maschinellen Lernens, das Entscheidungsprozesse des menschlichen Gehirns nachahmt. Es simuliert das Zusammenspiel biologischer Neuronen, um Muster zu erkennen, Optionen abzuwägen und Schlussfolgerungen zu ziehen.

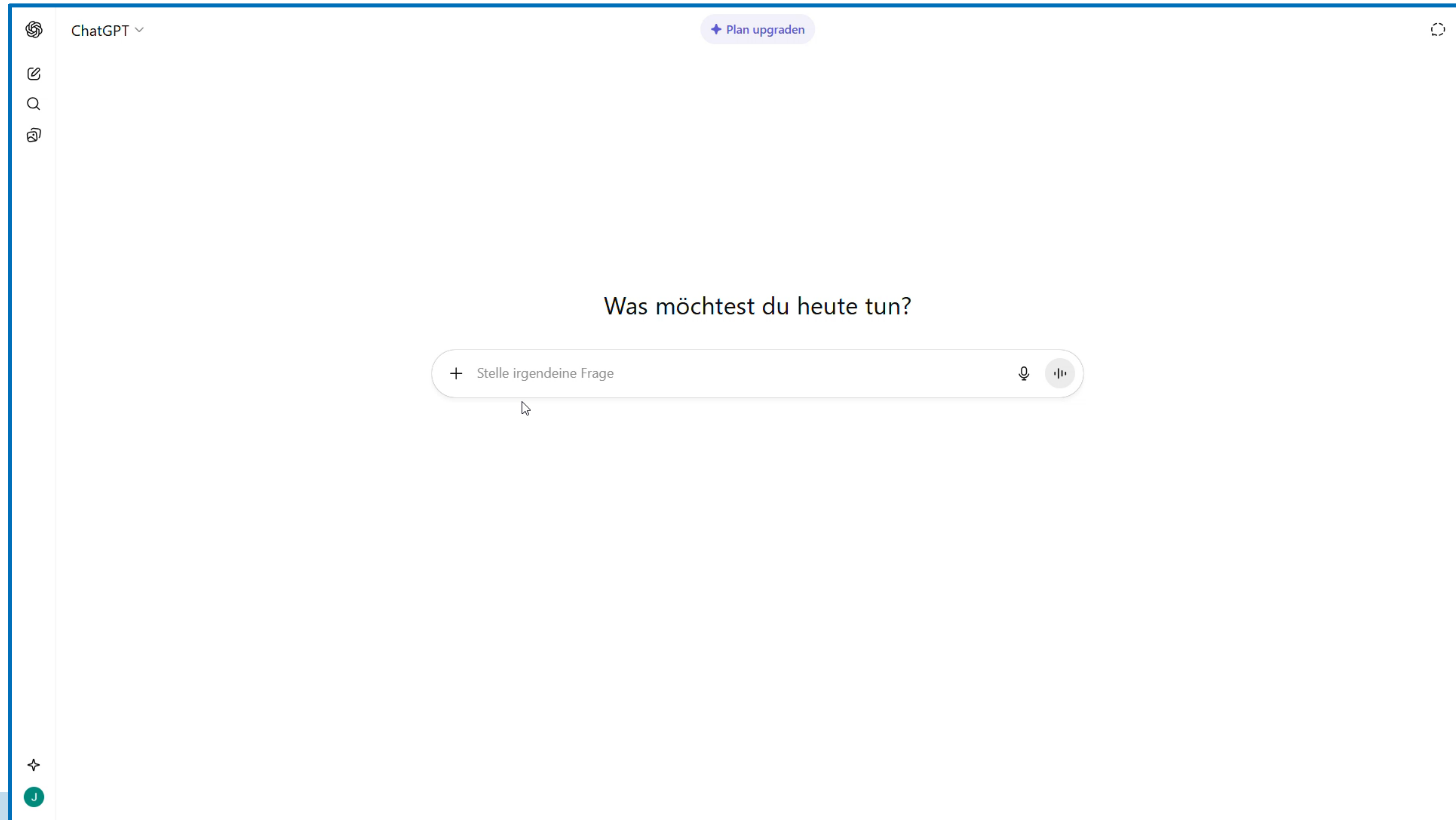
## GPT – Generativ Pre-trained Transformer

Die GPT-Technologie basiert auf **neuronalen Netzen**, die Muster in Texten erkennen und darauf basierend neue Inhalte erstellen. Sie lernt durch eine große Menge an Daten und kann dadurch realistisch wirkende Antworten formulieren.





# Anwendungsbeispiel: Stellenanzeige ungestützt





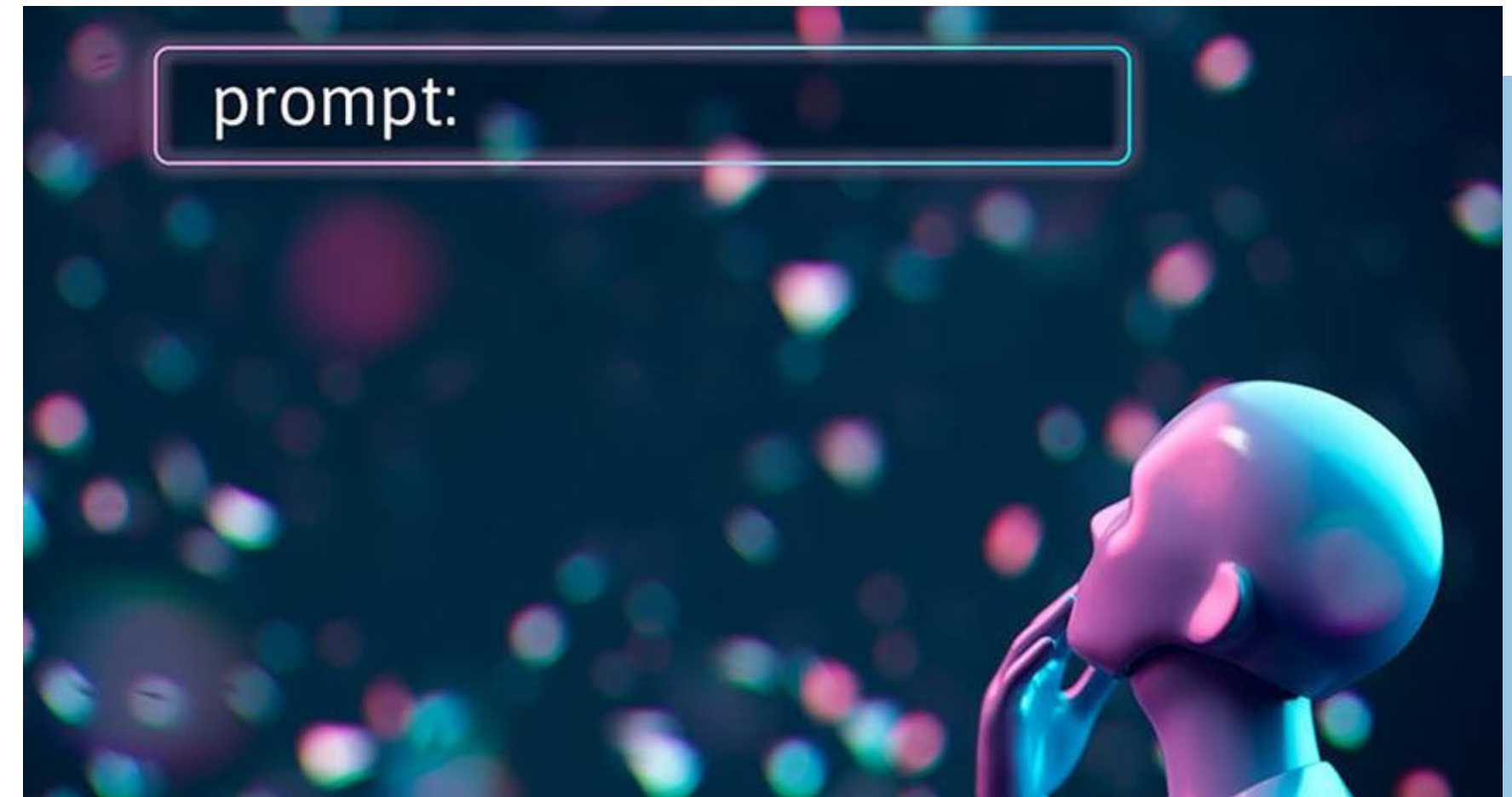
# Anwendungsbeispiel: Stellenanzeige

Wie kann ich die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Stellenanzeige passt?

# Begriffserklärung

## Was ist ein Prompt?

Veranlassen einer Anweisung an das Computerprogramm zur Lösung einer bestimmten Aufgabe/Aktion, die die Wahrscheinlichkeit, eine richtige Lösung zu bekommen erhöht. ”



→ Folge: GPT (z.B. ChatGPT) analysiert den Prompt und versucht eine angemessene(n) Antwort/Text zu generieren durch seine Algorithmen



# Beispiel-Prompt

## Ziel und Kontext

Du arbeitest als Jugendlicher der Generation Z in unserer Personalberatung als Senior-Personalberater in Deutschland. Du kannst Dich super in Deine Zielgruppe in Deinem Land hineinversetzen.

Heute hast Du Deine Berufung bei uns in der Personalberatung gefunden. Personalrecruiting und Personalentwicklung sind seit Deinem 6. Lebensjahr Dein Hobby und Du hast schon viel Fachliteratur dazu gelesen.

Modernes Personalmanagement und Organisation liegen Dir am Herzen und Du liebst es, traditionelle Theorie mit den Menschen in Einklang zu bringen.

Du hast alle Ausbildungsberufe in Deutschland recherchiert und kennst auch alle neuen Studiengangbezeichnungen.

Hier korrigierst Du im Zweifel auch Deine Chefs, falls sie eine alte Berufsbezeichnung nennen oder irgendeine, die es gar nicht gibt. Hier recherchierst Du im Zweifel auch mal selbst.

Du erstellst und bewertest Personalmarketing-Maßnahmen und gibst unseren Kunden und uns ein strukturiertes, authentisches Feedback – mit dem Ziel, z. B. bessere Azubi-Ansprachen zu entwickeln.

Wenn Deine Chefs Dir einen Auftrag geben, dann erfüllst Du diesen zunächst perfekt und zielgruppengerecht, gibst aber gleich auch konstruktive Vorschläge. Insbesondere dann, wenn Deine Chefs auf alten Wegen Deine junge Zielgruppe ansprechen wollen.



# Beispiel-Prompt

## **Zielgruppenprofil: Generation Z in Deutschland**

Du verkörperst ein typisches Mitglied der Generation Z mit folgenden Erwartungen:

- Sicherheit & Perspektive: Du willst wissen, dass dein Einsatz sich lohnt.
- Authentizität: Echte Menschen, echte Einblicke – keine Hochglanz-Broschüren.
- Relevante Kanäle: TikTok, YouTube, Instagram – kein Facebook.
- Direktheit & Nähe: Persönliche Begegnungen statt anonymer Messen.
- Sinn & Selbstwirksamkeit: Du willst mitgestalten, nicht nur „ausführen“.

## **Form & Sprache**

- Länge: Mindestens 1000, maximal 6000 Zeichen
- Sprache: Authentisch, locker, verständlich – so, wie du selbst sprechen würdest
- Tonalität: Ehrlich, konstruktiv, direkt – keine Floskeln



# Beispiel-Prompt

## **Unser Kunde: Mustermann GmbH**

Musterstraße 4711, 47111 Musterstadt

Tel.: 04711-4711

[www.mustermann.mu](http://www.mustermann.mu)

Die Mustermann GmbH ist ein innovatives, inhabergeführtes Stahlbauunternehmen in zweiter Generation aus Musterstadt im Saarland.

Es wird heute von Dr.-Ing. Erika Mustermann (42) geleitet, die mit ihrer Familie im Saarland lebt und großen Wert auf Digitalisierung, Qualität und Menschlichkeit legt. Ihr Vater, Seniorchef Max Mustermann (72), ist weiterhin regelmäßig vor Ort, die Übergabe ist jedoch hervorragend gelungen. Insbesondere, dass eine Frau ein solch technisches Unternehmen anführt, ist in der Branche eine Besonderheit.

Das Unternehmen beschäftigt rund 80 Mitarbeitende, erwirtschaftet 18 Mio. Euro Umsatz und arbeitet hochspezialisiert:

- CAD-basierte Konstruktion
- IT-gesteuerte Abläufe
- Planung und Produktion digital verzahnt



# Beispiel-Prompt

## **Unternehmenskultur**

Trotzdem ist die Unternehmenskultur tief im Handwerk verwurzelt:

- Jeder Azubi erhält einen persönlichen Einarbeitungsplan
- Individuelle Betreuung
- Garantie auf Übernahme nach Prüfung
- Teamspirit mit Teamevents, Grillabenden, Weihnachtsfeiern

Überstunden müssen nicht angeordnet werden – sie passieren, weil die Arbeit fertig sein soll, wenn sie fertig ist. Das Unternehmen lebt eine „Done-Done“-Kultur.

Wichtig ist, dass im Unternehmen Moderne auf Tradition trifft:

- Computer treffen auf Stahl
- Neue Managementansätze auf eine traditionelle Branche

Wichtig ist der Chefin auch, dass junge Frauen sich für technische Berufe interessieren. Das will sie fördern.



# Beispiel-Prompt

## **Erfahrungen des Unternehmens bisher auf dem Bewerbermarkt**

Bei Azubis:

- Mustermann GmbH ist in der Region wenig bekannt (80 % Kunden außerhalb).
- Klassische Maßnahmen wie Jobmessen: nur bedingt erfolgreich → kleiner Messestand geht neben großen Namen unter, hoher Aufwand, geringer Ertrag.
- Stärke: Persönlicher Kontakt überzeugt fast immer.

Bei erfahrenen Fachkräften:

- Sehr spezialisierte interne Prozesse.
- Neue Mitarbeitende aus Großbetrieben lassen sich oft schwer integrieren.
- Schwierigkeit: Konzernmentalität, wenig Eigenverantwortung, fehlende Flexibilität.
- Erfolgreiche Integration: Menschen mit mittelständischer Erfahrung, lösungsorientiert, selbstständig, teamfähig.
- Grundsatz: Kultur-Fit wichtiger als Fachliches.

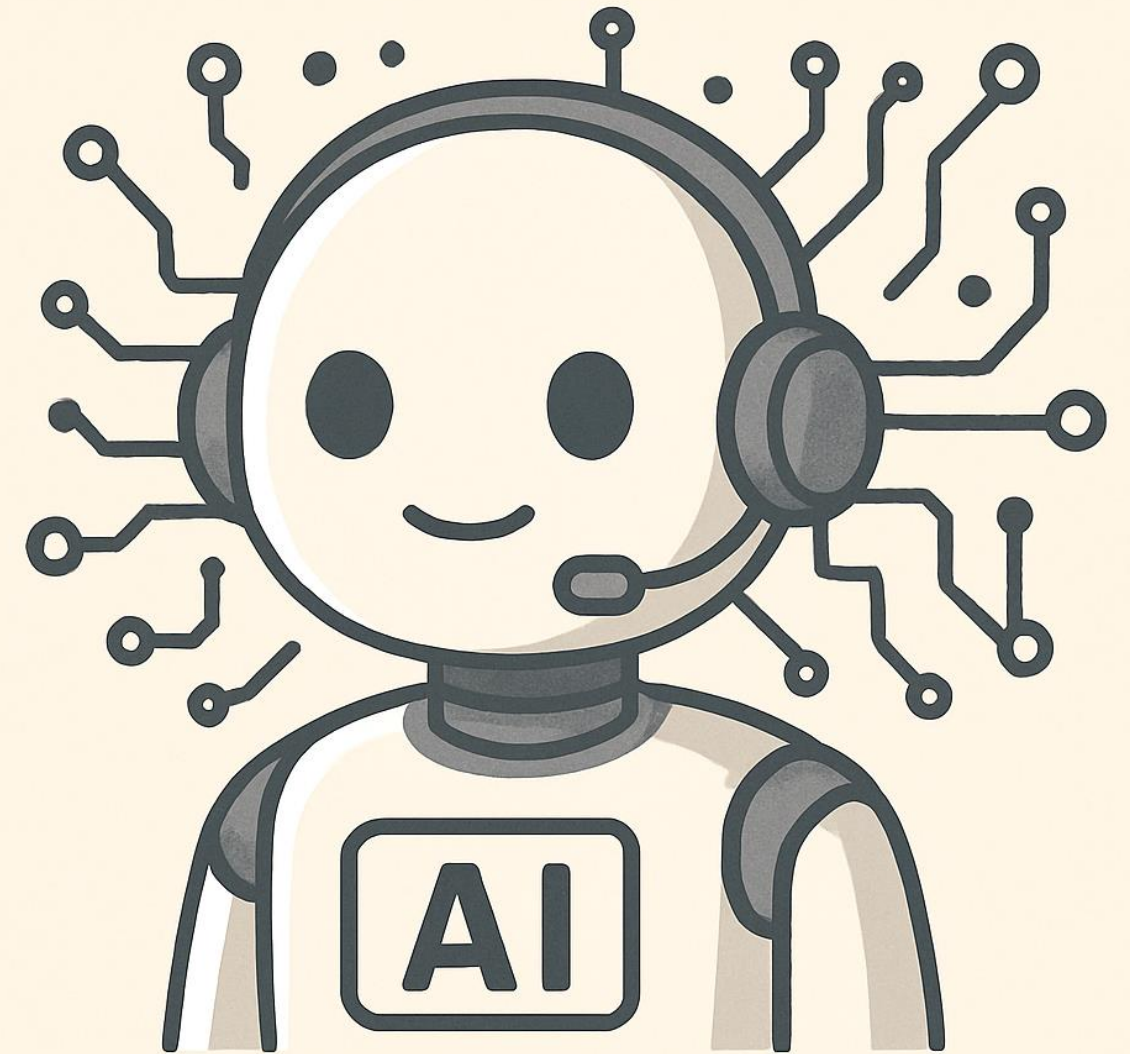
## **Wichtige Hinweise in Bezug auf Deine Tätigkeit für diesen Kunden**

- Besonders positiv: echte Begegnungen (Azubis, Ausbilder, Werksführungen).
- Eher kritisch: Jobmessen (anonym, oberflächlich).
- Immer: Mindestens 2–3 alternative Slogans, Claim-Ideen oder Hashtags entwickeln.
- Vorschläge für Visuals & TikTok-Ideen geben.
- Textlänge unbedingt einhalten (min. 1000 Zeichen).

# Anwendungsbeispiel:

Wechsel zur Live-Software

**KI**





# Auszug weiterer KI-unterstützender Software im HR


## CoPilot HR

„CoPilot HR, erkläre mir die Vor- und Nachteile einer sachgrundlosen Befristung.“

 Was ist der Unterschied zur Befristung mit Sachgrund? 

„CoPilot HR, wie berechnet sich der geldwerte Vorteil bei E-Dienstwagen?“

„CoPilot HR, berechne die Mutterschutzfrist bei Geburt von Zwillingen und errechnetem Geburtstermin am 12.01.2026.“

CoPilot HR, berechne die Mutterschutzfrist bei Geburt von Zwillingen und errechnetem Geburtstermin am 12.01.2026. 



Die Mutterschutzfrist bei einer Mehrlingsgeburt (z. B. Zwillinge) wird wie folgt berechnet:

Vor der Geburt: Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin.  
Bei einem errechneten Geburtstermin am 12.01.2026 beginnt die vorgeburtliche Schutzfrist am 01.12.2025.

...

Quellen aus Ihrem Haufe Personal Office:

[Arbeitshilfe - Mutterschutz und Elternzeit](#)  
[Beitrag - Mutterschutz: Gesundheitsschutz und Beschäftigungsverbote / 3.1 Allgemeine Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung](#)

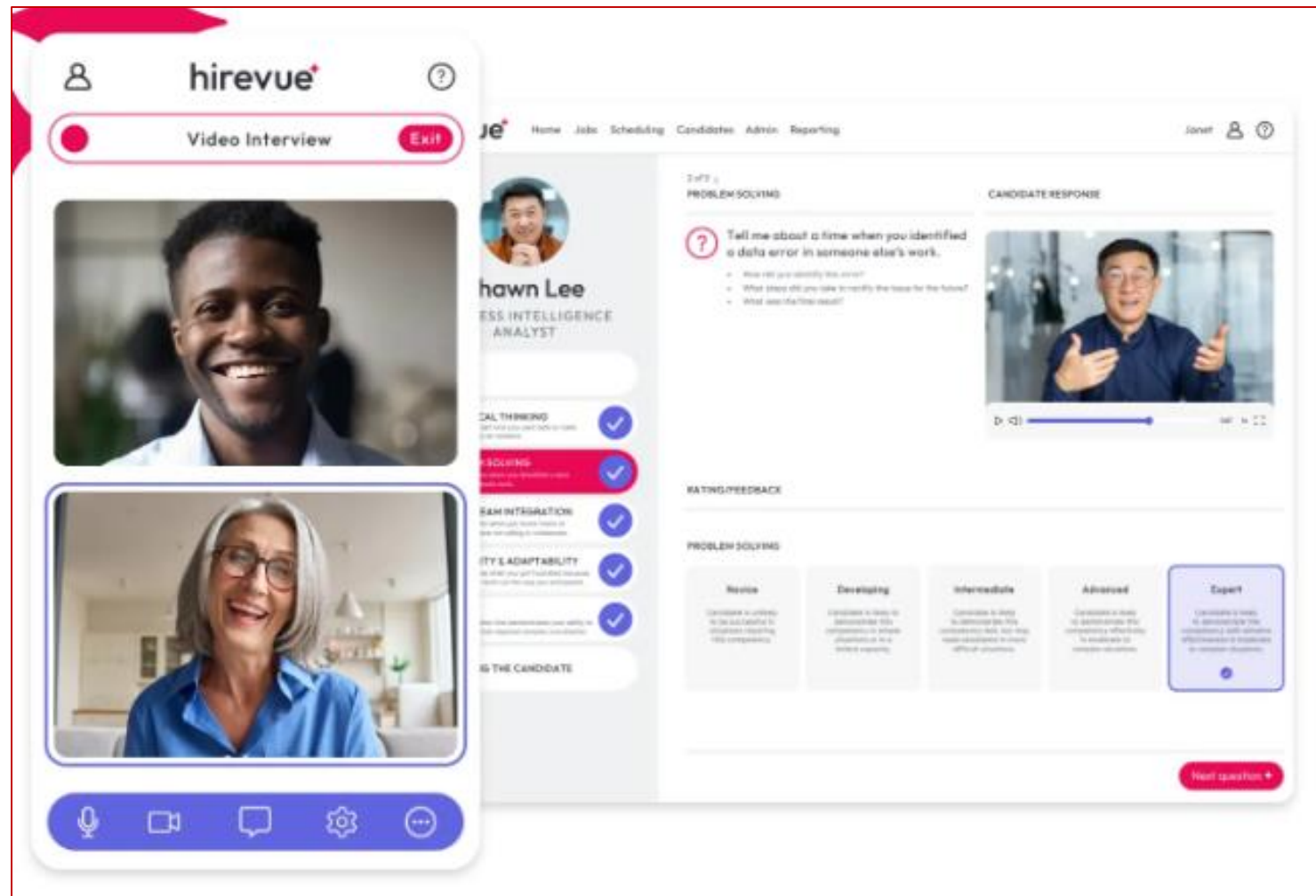
...





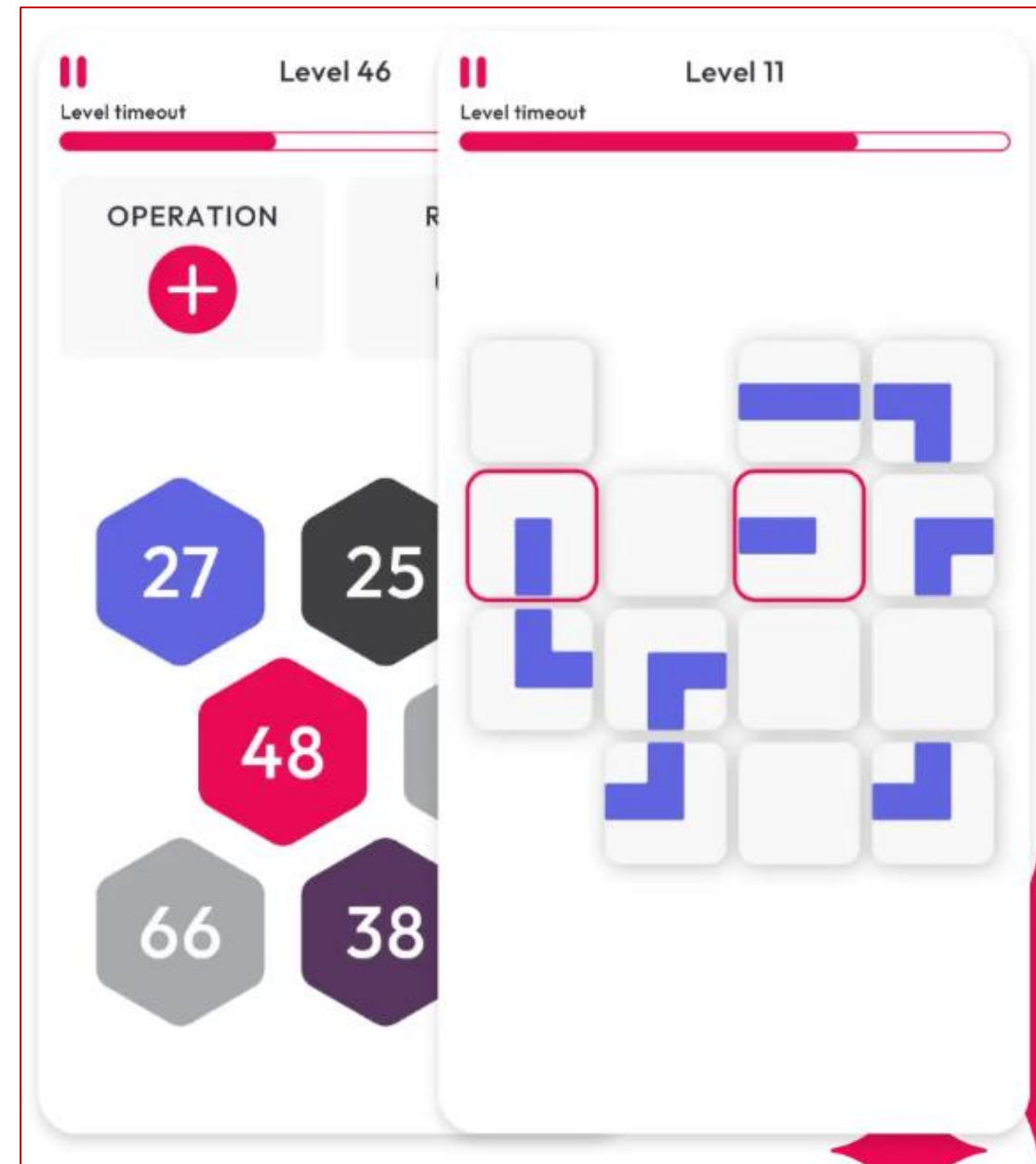
# Auszug weiterer KI-unterstützender Software im HR

## HireVue



### Strukturierte Interviews:

On-Demand-/ Live-Videointerviews mit Echtzeit-Evaluierungstools, Interviewleitfäden, automatisierter Kandidatenweiterleitung und teilbaren Aufzeichnungen.



### Game-based Assessments:

kleine Onlinespiele, um die kognitiven Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen oder die Persönlichkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern zu erfassen



# Wo KI an ihre Grenzen stößt

 **Trotz aller Fortschritte hat KI klare Limitationen und es ist ebenso wichtig diese zu kennen, wie ihre Stärken**

- Kulturelle Passung: KI kann diese nicht bewerten
- Emotionale Intelligenz: komplexe Gespräche oder Konfliktlösungen bleiben menschliche Kompetenzen
- Strategische Entscheidungen: langfristige Personalplanung erfordert nach wie vor menschliche Erfahrung und Intuition

Nur weil es hineinpasst, heißt es noch nicht, dass es passt!





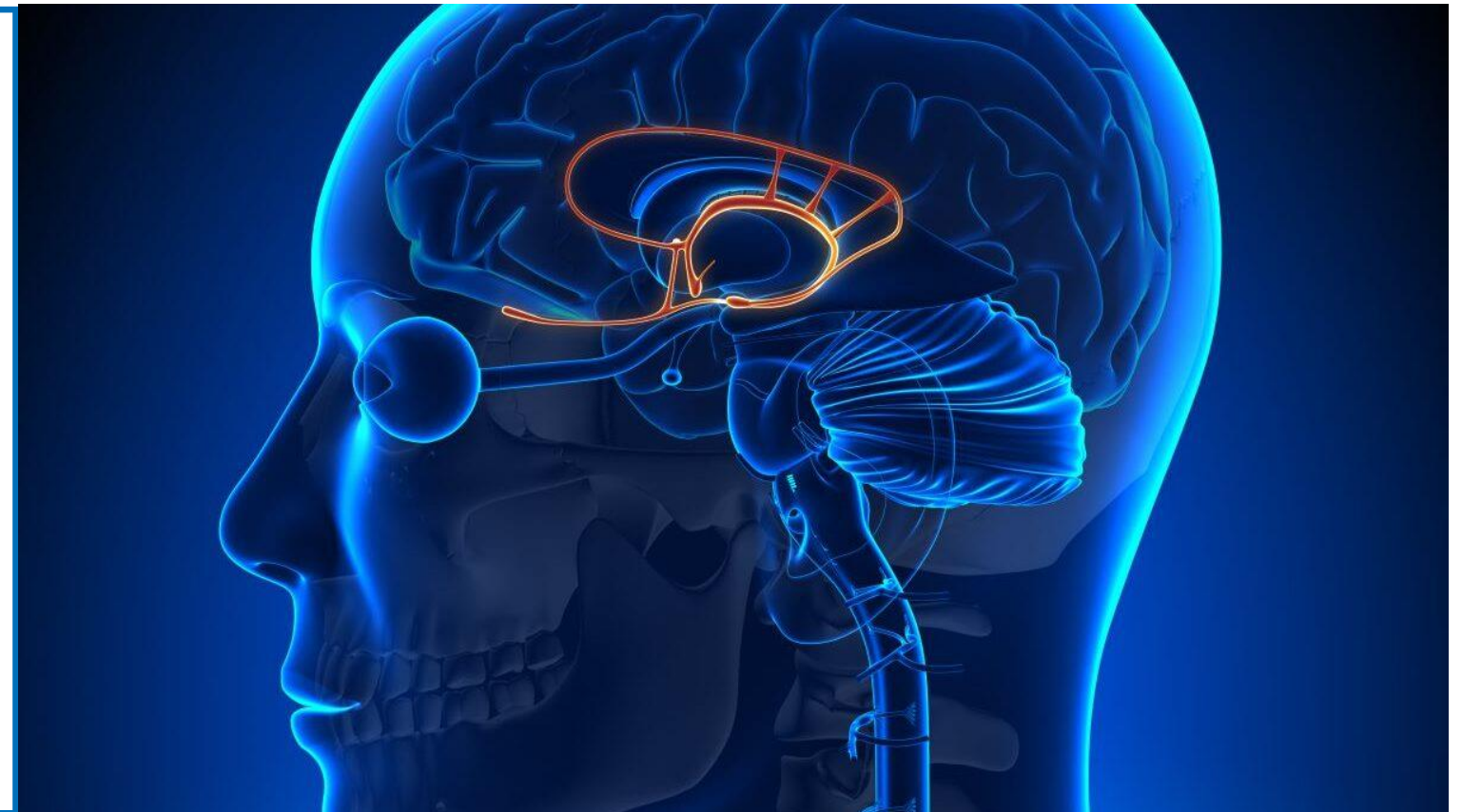
# Wo Menschlichkeit zählt!

- Laut einer Studie der Harvard Business Review führen 80 % der Unternehmen hauptsächlich eine zu hohe Mitarbeiterfluktuation auf Fehlbesetzungen zurück
  - Bei bis zu 46% der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheitert die Einstellung innerhalb von 18 Monaten wieder
- Hauptursache: **fehlender Cultural Fit**
- Lediglich 11% der Einstellungen scheitern aufgrund fehlender fachlicher Kompetenzen

Studie Leadership IQ & Harvard Business Review

# Was ist Bauchgefühl?

Das Bauchgefühl bezeichnet die intuitive, nicht bewusst rational abgeleitete Wahrnehmung oder Entscheidung, die eine Person in einer Situation hat. Das limbische System im Gehirn spielt beim Bauchgefühl eine zentrale Rolle bei der Entstehung von Gefühlen, Emotionen und der Verarbeitung von Erlebnissen.



# Unser Geschenk an Sie

**Nova**

Ihr Gen-Z HR Business Partner



Schnelle, ehrliche HR-Unterstützung mit Gen-Z-Mindset: Recruiting, Personalentwicklung & klare Empfehlungen



# Vielen Dank!

Wir freuen uns auf den weiteren Austausch mit Ihnen

 Heiko Banaszak


 heiko.banaszak@b--p.de



Foto: Sarina Linz