

KI IN DER REKRUTIERUNG

Die besten Kandidatinnen und Kandidaten sind nicht zwingend die besten Bewerbenden. Ein Algorithmus kann das nicht unterscheiden.

Immer wieder wird spekuliert, wie stark Unternehmen KI in der Rekrutierung tatsächlich einsetzen. Viele Bewerbende vermuten, dass KI längst Lebensläufe selektiert – und optimieren ihre Unterlagen entsprechend. Ähnlich wie einst bei Google kursieren Tipps, wie sich Algorithmen beeinflussen lassen. Als ehemaliger Headhunter halte ich diese Diskussion für überhitzt. Wie soll ein Algorithmus eine Aufgabe übernehmen, an der schon Menschen regelmässig scheitern?

Natürlich kann KI nach klaren Kriterien wie Ausbildung oder Arbeitsbewilligung Bewerbende für einfache Positionen vorsortieren. Ob das Maschinen oder Menschen übernehmen, macht in solchen Fällen keinen grossen Unterschied. Bei qualifizierten Fach- oder Führungspositionen ist das anders. Hier braucht es erfahrene Recruiter – denn oft führen ganz unterschiedliche Werdegänge zum Zielprofil, und es gilt, übertragbare Fähigkeiten zu erkennen. Das ist mehr Kunst als Handwerk.

Wer nur auf optimierte Lebensläufe setzt, riskiert, die wahren Talente auszusortieren. Anspruchsvolle Rekrutierung bleibt auf absehbare Zeit ein Geschäft für die natürliche Intelligenz.

Artikel zur KI in der Rekrutierung (sämtliche Artikel)

- Wie Recruiter Ihre Bewerbungsunterlagen lesen – ja, sie lesen noch!
- Bewerbungsschreiben mit ChatGPT – echt jetzt?