

# KI im Recruiting- Eine Machbarkeitsstudie

C. Buley, M. Herold, Prof. M. Roedenbeck, Prof. R. Stollhoff

## Forschungsgruppe Management Analytics

Die **interdisziplinäre Forschungsgruppe Management Analytics** beschäftigt sich mit innovativen, digitalen Technologien und ihren Einsatzmöglichkeiten im Business Management.

Die **Schwerpunkte** liegen dabei in der **Anwendung datengetriebener Analyseverfahren** in den Bereichen: **Human Resource Management und Marketing**.

Das Projekt **KI im Recruiting** wird finanziell gefördert durch die **Adecco Stiftung für Arbeit und Soziales**

## Hintergrund

### Traditionell:

- Im **Recruiting** werden die Bewerbungsunterlagen **manuell** von Personalverantwortlichen **gesehen** und **beurteilt**.
- **Bewerbende** erstellen ihre Bewerbungsunterlagen **selbst**.

### Modern:

- Die **Personalarbeit** kann mittels Verfahren der Künstlichen Intelligenz **optimiert** werden (Garg, Sinha, Kar & Mani, 2022).
- **Bewerbende** können ihre Bewerbungsunterlagen mittels Verfahren Künstlicher Intelligenz erstellen lassen (z.B. opencoverletter.com).
- **Digitalisierung** bietet Chancen für neue digitale Assessmentformate (Leutner & Aichholzer, 2020).

## Ausgangslage

In der **Praxis** sind verschiedene Informationen für das **Recruiting relevant**:

- **Persönlichkeit**: Welche berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmale liegen vor?
- **Intention**: Wie Ernsthaft ist die Bewerbungsabsicht? (z.B. Dolde, 2022; Lee & Ziegler, 2021, September 7)
- **Urheberschaft**: Wurden die Bewerbungsunterlagen mittels automatisierter Texterzeugung (Brown et al., 2020) erstellt?
- Welches **Potential** bieten **digitale Methoden** (z.B. Video) im Vergleich zu traditionellen Methoden (z.B. Anschreiben)?

## Forschungsfrage

Folgende **Fragen** werden in der **Studie** untersucht:

- Lassen sich aus den Bewerbungsunterlagen **Persönlichkeitsmerkmale** extrahieren?
- Sind die Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Video) und Persönlichkeitsfragebögen zueinander **konsistent**?
- Lässt sich aus den Bewerbungsunterlagen erkennen, ob eine Bewerbung **ernsthaft** gemeint ist?
- Lässt sich aus den Bewerbungsunterlagen erkennen, ob sie **künstlich erstellt** worden sind?

## Lösungsansatz

Zur **Überprüfung** der **Fragen** werden folgende Ansätze verfolgt:

- Indirekte Bestimmung von Persönlichkeitsmerkmalen mittels **automatisierter Textanalyse** (Anschreiben, Video).
- **KI-gestützte Analyse** der Bewerbungsintention.
- **Vergleich** eingereicherter Bewerbungsunterlagen mit durch KI erstellter Bewerbungsunterlagen.

**Datengrundlage**: Motivationsanschreiben, Motivationsvideo, Fragebogen, künstlich erstellte Anschreiben

**Datenerhebung**: Winter 2022/23 & 2023/24

## Studiendesign

Stellenanzeige ausschreiben



Versuchspersonen akquirieren

Bewerbungsunterlagen erhalten



Bewerbungsunterlagen analysieren

Vorstellungsgespräche führen



Auswahlentscheidung treffen

## Teilnahmeanreize



Gewinnchance Gutschein



Persönlichkeitsprofil



Neues Bewerbungsformat



Bewerbungs-Kompetenz



Befristete Anstellung



Netzwerkveranstaltung



Mitarbeit in der Forschung