

Digitalisierung | 30.07.2024 | Lesezeit 2 Min.

KI: Assistenz für die Personalarbeit

Künstliche Intelligenz (KI) erleichtert Beschäftigten bereits in vielen Bereichen den Arbeitsalltag. In den Personalabteilungen könnte KI besonders bei zeitintensiven Routineaufgaben unterstützen, sagen die Personalverantwortlichen.

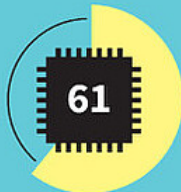
Künstliche Intelligenz verändert unseren Arbeitsalltag rasant. Viele Unternehmen überlegen derzeit, wie sie die Technik am besten einsetzen. Das IW hat mit seinem IW-Personalpanel - einer Befragung von Personalverantwortlichen - untersucht, wo diese den Einsatz von KI sinnvoll finden und welche Aufgaben wohl auch künftig dem Menschen vorbehalten bleiben (Grafik):

Drei von fünf Personalern hoffen, dass KI sie bei routinemäßigen und zeitaufwendigen Aufgaben entlasten kann - dazu zählen die Urlaubsplanung und das Erstellen von Schichtplänen.

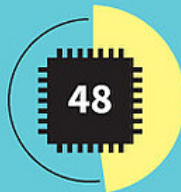
Künstliche Intelligenz: Wo Personaler Potenzial sehen

So viel Prozent der Personalverantwortlichen in Deutschland stufen den Einsatz von KI für diese Aufgaben als sinnvoll ein

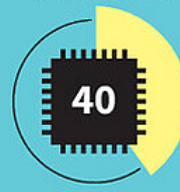
Entlastung bei
Routineaufgaben



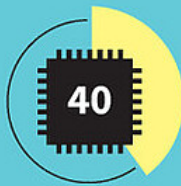
Formulierung von
Stellenanzeigen



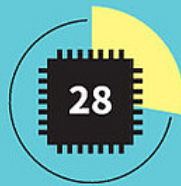
Verfügbare
Weiterbildungsangebote
ermitteln



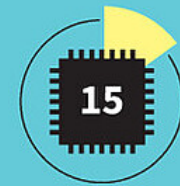
Individuelle
Weiterbildungsmaßnahmen
für Beschäftigte empfehlen



Kandidaten für
Stellenbesetzung
proaktiv identifizieren



Kommunikation
mit Bewerbern und
Interessenten



Befragung von 752 Personalverantwortlichen von Oktober 2023 bis Januar 2024 im Rahmen des IW-Personalpanels
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2024 IW Medien / iwd

iwd

Fast die Hälfte der Personaler möchte mithilfe von KI Stellenanzeigen formulieren. Allerdings ist das Schreiben von fehlerfreien Texten noch nicht die größte Stärke von textbasierten KI-Tools – sie „halluzinieren“ aufgrund ihrer Konstruktion gerne mal Inhalte.

Dagegen können derzeitige KI-Tools meist fehlerfrei Muster erkennen und große Datensätze analysieren. Das Potenzial sehen auch die Befragten:

40 Prozent der Personalverantwortlichen wollen mithilfe von KI systematisch Weiterbildungsangebote durchsuchen.

Sie hoffen, ihren Beschäftigten so passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen empfehlen zu können.

Die Bereitschaft der Personalverantwortlichen, KI in ihre Arbeit zu integrieren, hängt von betrieblichen Merkmalen wie der Unternehmensgröße und dem Grad der Digitalisierung ab.

Für weniger sinnvoll halten sie den KI-Einsatz bei der Kommunikation mit Bewerbern. Der Grund: Es geht nicht nur darum, Fragen zu beantworten oder Informationen zu teilen - der Austausch mit Bewerbern ist bereits Teil des Kennenlernens und des Onboardings. Diese Aufgabe wollen die Personaler nicht in „die Hände“ der KI geben.

Die Untersuchungen des IW zeigen, dass die generelle Bereitschaft der Personalverantwortlichen, KI in ihre Arbeit einzubinden, auch von betrieblichen Merkmalen abhängt:

Unternehmensgröße. Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten schätzen das Unterstützungspotenzial von KI in allen Kategorien mindestens 20 Prozentpunkte höher ein als Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Grad der Digitalisierung. Gut digitalisierte Unternehmen stufen KI häufiger als sinnvolle Unterstützung ein als weniger stark digitalisierte Unternehmen. Schließlich gilt: Je besser ein Unternehmen digitalisiert ist, umso effektiver lässt sich KI über alle Prozesse hinweg einsetzen.

Kernaussagen in Kürze:

- Drei von fünf Personalern sehen den Einsatz von KI bei routinemäßigen und zeitaufwändigen Aufgaben als sinnvoll an.
- Für weniger geeignet halten sie den Einsatz von KI bei der Kommunikation mit Bewerbern.
- Die Bereitschaft der Personalverantwortlichen, KI in ihre Arbeit einzubinden, hängt von betrieblichen Merkmalen wie der Unternehmensgröße und dem Grad der Digitalisierung ab.