

Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl (von Prof Dr. Thorsten Krings)

The saddest aspect of life right now is that science gathers knowledge faster than society gathers wisdom.

(Isaac Asimov 1988)

Die künstliche Intelligenz (KI) wird unser Leben in kürzester Zeit radikal verändern. Es mehren sich auch Stimmen, die vor den Gefahren der neuen Technologie warnen. Ohne Zweifel wurde das Thema erforscht, weil es der Menschheit insgesamt einen Nutzen bringen kann. Insofern wird das Thema allen Unkenrufen zum Trotz in allen Bereichen eine wichtige Rolle spielen. Dennoch gilt: Ein schlechter Prozess bleibt ein schlechter Prozess, auch wenn er digital abgebildet wird. Alles das, was im Verlauf dieses Buchs als Aspekte effektiver Personalgewinnung vorgestellt wurde, bildet auch unter Einbindung künstlicher Intelligenz die Grundvoraussetzung. Wenn kein brauchbares Anforderungsprofil vorhanden ist, kann auch die künstliche Intelligenz nicht gut auswählen, denn sie braucht die Vorgaben für einen Soll-Ist-Abgleich. Dieser Prozess an sich bietet jedoch enorme Chancen für eine Verbesserung des Auswahlverfahrens. Daniel Kahneman weisen in „Noise“ darauf hin, dass menschliche Entscheidungen grundsätzlich eher unzuverlässig sind. Dies bezieht sich zum einen auf das Individuum selbst, aber auch die Kongruenz von Entscheidungen innerhalb einer Gruppe von Entscheidungsträgern. Dies ist in vielen Fällen auf eine fehlende Systematik in der Beurteilung zurückzuführen. Daher weisen sie darauf hin, dass klare Kriterien mit Gewichtung für den Prozess der Entscheidungsfindung hilfreich sind, denn „ambiguity in the wording of scales is a general problem“. Gerade bei der Übersetzung qualitativer Anforderungen in beschreib- und messbare Bewertungen sind objektive Entscheidungskriterien und das Ausklammern von Störfaktoren notwendig. Insofern birgt KI-Einsatz enorme Chancen, weil diese Einflüsse ausgeklammert werden können. Wird dies Akzeptanz finden? Das ist vom heutigen Standpunkt aus schwierig zu beantworten. Kandidaten fühlen sich heute bereits tendenziell bei online Auswahlverfahren unwohl, weil sie glauben, nicht mit ihrer Persönlichkeit punkten zu können. Dagegen spricht auch, dass es eine ethische Frage ist, inwiefern man Maschinen überhaupt Entscheidungen überlassen kann. Insofern wird die Akzeptanz von KI in Auswahlprozessen davon abhängen, welche Rolle der KI zukommt und wie die Schnittstelle Mensch-Maschine gestaltet wird. Der zweite Aspekt ist jedoch der, dass immer noch viele Personaler und Führungskräfte davon ausgehen, dass man Personalentscheidungen aus dem Bauch fällen sollte oder zumindest, dass die Intuition dabei eine wichtige Rolle spielt.

Gleichzeitig liegen im Einsatz von KI auch Risiken. KI lernt eigenständig, d. h. sie durchforstet alle verfügbaren Kanäle nach Informationen und Antworten. Damit greift sie zwangsläufig auf Daten und Informationen aus der Vergangenheit zurück. So ergibt sich also das Risiko, dass Vorurteile aus der Vergangenheit damit verstetigt werden. Wenn also 99 von 100 eingestellten Elektrotechnikern Männer waren, wird die KI davon ausgehen, dass Männer besser für den Job geeignet sind als Frauen. Das ist einerseits eine Frage der Güte des Auswahlprozesses, aber aus gesellschaftlicher Sicht vor allem eine ethische. Grundsätzlich sollte man daher vor KI-Anwendungen keine Angst haben. Sie bieten großes Potenzial. Aber es wird nur dann Wertschöpfung bringen, wenn einerseits die planerische Vorbereitung des Prozesses gewährleistet ist und andererseits klare Grenzen für den Einsatz von KI definiert werden.