

E-Book

Smarte Personalarbeit: Wie HR von KI profitiert

Der Mensch im Fokus mit Hilfe von Technologie

Sage



Vorwort

Künstliche Intelligenz stärkt die Rolle der Personalabteilung

Stellen Sie sich eine Zukunft vor, in der Personalleitende mit künstlicher Intelligenz (KI) mehr Menschen verbinden und die Zusammenarbeit fördern. Dabei geht es um viel mehr als Automatisierung. Die HR der Zukunft wird aufgewertet, wenn sich HR-Teams endlich stärker auf das konzentrieren können, was wirklich zählt: die Menschen.

In diesem dynamischen Umfeld werden HR-Verantwortliche zu den Architekten einer herausragenden Mitarbeitererfahrung, bei dem das Individuum im Mittelpunkt steht. Durch den Einsatz von KI-Technologien können HR-Teams die Bedürfnisse von Mitarbeitenden vorhersehen, Inklusivität fördern und Interaktionen persönlicher und motivierender gestalten. Die Zukunft von KI in der HR liegt darin, das Arbeitsumfeld menschlicher zu gestalten und das gesamte Beschäftigungsverhältnis neu zu definieren.

Nutzen Sie Ihre Chance, die Arbeitswelt neu zu gestalten und entscheidend zum Geschäftserfolg beizutragen. Lassen Sie uns gemeinsam diese Transformation angehen, bei der Technologie zum Katalysator wird und mitarbeiterzentrierte Initiativen sowie Wachstum schneller vorantreibt.

Sage unterstützt schon heute Unternehmen bei diesem Transformationsprozess mit Softwarelösungen wie der KI-gestützten Automatisierung von Routine-Aufgaben, z. B. zur Verarbeitung von Rechnungen, Kostenbelegen oder Spesenquittungen. Oder mit Sage Copilot, dem KI-gestützten Produktivitätsassistenten, der Unternehmen aussagekräftige Insights in die geschäftliche Performance und umsetzbare Erkenntnisse in Echtzeit anbietet.

Technologie wird weiterhin als Katalysator für Veränderungen, Wachstum und mitarbeiterorientierte Initiativen dienen. **Und wer heute schon auf moderne Technologie setzt, wird in der HR zu den Vorreitern gehören. Sie haben es in der Hand.**

Amanda Cusdin
CPO von Sage



Inhalt

Was ist KI in der HR?

Seite 4

Wie weit sind wir bei KI?

Seite 8

7 Vorteile, die KI schon heute Personalleitenden bringt

Seite 10

Die Rolle der HR beim ethischen Einsatz von KI

Seite 11

Blick in die Zukunft: Wie KI die HR verändern wird

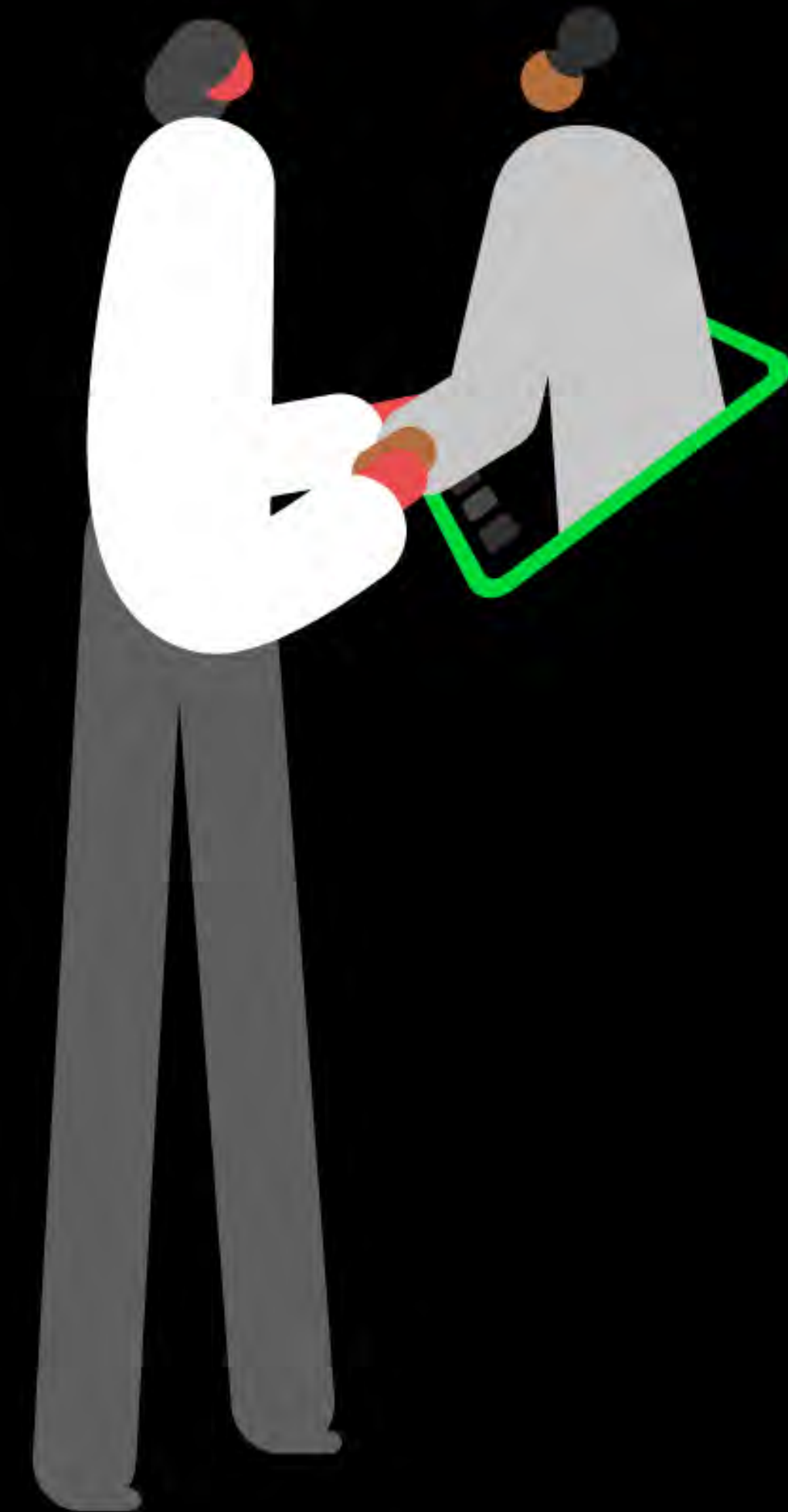
Seite 14

Wie Sie schon heute von KI profitieren

Seite 17

Fazit

Seite 18



Einleitung

Was ist KI in der HR?

Künstliche Intelligenz birgt ein enormes Potenzial, die Arbeitsweise von HR-Teams grundlegend zu verändern. Personalleitende erhalten damit ein wichtiges Tool, um smartere, schnellere Entscheidungen zu treffen und den Menschen noch stärker in den Mittelpunkt ihrer Arbeit zu stellen.

Von virtuellen Assistenten für den Bewerbungsprozess bis hin zur Leistungserfassung und maßgeschneiderten Weiterbildungsangeboten optimiert die KI-Technologie verwaltungstechnische Aufgaben, fördert die Mitarbeitermotivation und ermöglicht eine mitarbeiterzentrierte Personalarbeit, bei der das Wohlbefinden, die Entwicklung und die Vielfalt der Belegschaft im Vordergrund steht.

Unsere aktuelle Studie **HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit**, für die wir über 1.000 Personalleitende befragt haben, zeigt, dass die HR beim KI-Einsatz erst am Anfang steht. Allerdings verwendet bereits ein Drittel der HR-Führungskräfte generative KI-Tools (GenAI) wie ChatGPT und 78 Prozent der Befragten möchten künstliche Intelligenz stärker in HR-Aufgaben integrieren.

Offensichtlich haben viele HR-Leader verstanden: KI ist keine Technologie, bei der man erst einmal abwarten sollte, wie sich das alles entwickelt. Wer jetzt schon KI einsetzt, wird künftige Anwendungen besser verstehen und zu seinem Vorteil nutzen können.

78%

der Personalleitenden möchten KI stärker in HR-Aufgaben integrieren.

Quelle für alle Statistiken: **Sage Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“**, bei der wir über 1.000 HR-Profis befragt haben.



Einleitung

KI ist kein Hype, sondern die Zukunft

Mit der explosionsartigen Zunahme kostenloser generativer KI-Apps wie ChatGPT oder Google Gemini ist künstliche Intelligenz im Mainstream angekommen. Plötzlich redet jeder über KI und beschäftigt sich damit. Privat verwenden viele Ihrer Mitarbeitenden wahrscheinlich bereits irgendeine Form von KI-Tool in und vielleicht sogar auch bei der Arbeit (mehr dazu später). Auch Personalleitende sollten diese Technologie auf dem Schirm haben. Denn wer jetzt das Thema KI wohlüberlegt und strategisch angeht, kann schon heute spürbare Verbesserungen erreichen.

Die Ergebnisse unserer neuesten Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“ zeigen, dass die meisten HR-Führungskräfte diese positive Einschätzung teilen. Konkret erwarten Personalleitende von KI folgende Vorteile für die HR:

Schaffung von mehr Arbeitsplätzen

71%

Positiver Einfluss auf die Beziehungen zur Geschäftsführung

74%

Höhere Jobzufriedenheit

76%

Allerdings ist KI kein Wundermittel für jede HR-Herausforderung. Eine kluge, ethische und strategische Nutzung ist entscheidend. Und je weiter sich die Technologie entwickelt, desto wichtiger wird die Rolle der HR: Sie und Ihr Team werden dafür sorgen müssen, dass die Menschlichkeit beim KI-Einsatz nicht zu kurz kommt.

„KI wird alles verändern – von der Organisationsstruktur, Funktionen und Skills bis hin zu Rollen, Arbeitsstrukturen, Boni, Anerkennungen und einem ausgewogenen Verhältnis von Leistung, Lernen und kreativen Lösungsansätzen. Diese nachgelagerten Effekte sind das Interessanteste an KI.“



Perry Timms

Gründer und Chief Energy Officer bei PTHR

Quelle: [Sage Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“](#)

Einleitung

Was ist KI?

Eine smarte, intuitive und effiziente Technologie

Wenn wir über KI in der HR sprechen, meinen wir damit mehrere smarte Technologien, die viele HR-Prozesse und -Funktionen automatisieren, optimieren oder verbessern können. Mit dieser intuitiven Technologie erhalten Sie mehr Gewissheit bei der Entscheidungsfindung, können Daten leichter interpretieren sowie Schwierigkeiten und Chancen proaktiv angehen.

Automatisierung ist dabei lediglich eine Arbeitserleichterung, die künstliche Intelligenz mit sich bringt. Denn die Unterstützung, die HR-Teams durch KI erhalten, reicht weit über optimierte Prozesse hinaus.

Eigenständige KI-Tools und KI-gestützte Lösungen

Bei KI für die HR gibt es zwei Hauptansätze: eigenständige KI-Tools und KI-gestützte Lösungen. Eigenständige KI-Tools werden meistens nur für bestimmte Aufgaben eingesetzt (z. B. bei der Personalsuche oder Leistungsbeurteilungen) und müssen oft integriert werden. KI-gestützte Lösungen sind umfassender. Sie integrieren Technologien – wie die Verarbeitung natürlicher Sprache (NLP) oder maschinelles Lernen (ML) – in vorhandene HR-Plattformen und erweitern so deren Funktionalität.

Eigenständige KI-Tools sind praktisch für spezielle Anforderungen, wenn Sie einzelne Workflows mit KI verbessern wollen. KI-gestützte Lösungen lassen sich dagegen nahtlos integrieren und kommen auch „KI-fremden“ Bereichen wie der Lohnbuchhaltung oder Self-Service-Portalen für die Belegschaft zugute.

„KI bietet so viel Potenzial, dass uns die Möglichkeiten erst klar werden, wenn wir uns intensiv mit der Technologie beschäftigen und selbst herausfinden, was sich damit machen lässt.“



Jon Ingham

Direktor der Strategic HR Academy

“ KI nutzt Big Data endlich so, dass wir davon wirklich etwas haben. Einige tolle Beispiele in der HR ist KI, die Mitarbeitenden den Zugang zu Informationen erleichtert, um unternehmensweit den Wissenstand zu verbessern. ”



Perry Timms
Gründer und Chief Energy Officer bei PTHR

“ KI kann die Arbeit erleichtern und ergänzen, aber die Führungsrolle übernimmt der Mensch: Wir entscheiden, wo KI eingesetzt wird, um etwas zum Positiven zu verbessern. ”



David Howell
Direktor und Gründer von Able and Rush



Wie weit sind wir bei KI?

In der HR gibt es bereits überzeugende Anwendungsfälle für KI

Heutige KI-Lösungen für die Personalarbeit

Das Angebot an KI-Tools und -Software für die HR entwickelt sich rasant. Ständig kommen neue Anwendungen und Anwendungsfälle hinzu. In bestimmten HR-Bereichen hat KI erhebliche Fortschritte gemacht, insbesondere bei Einstellungsverfahren, Schulungen, Analysen und beim Performance-Management.

Unterstützung und Entlastung von HR-Teams

Viele Personalleitende berichten, dass sie fast 19 Stunden in der Woche mit Verwaltungsaufgaben und rund die Hälfte ihrer Zeit mit Prozessen, Papierkram und Organisatorischem verbringen. Eine Automatisierung mit KI ist von unschätzbarem Wert – und spart viel Zeit und Mühe –, wenn Sie Aufgaben wie das Verfassen von Richtlinien, Stellenanzeigen oder das Beantworten von Bewerbungen optimieren möchten.

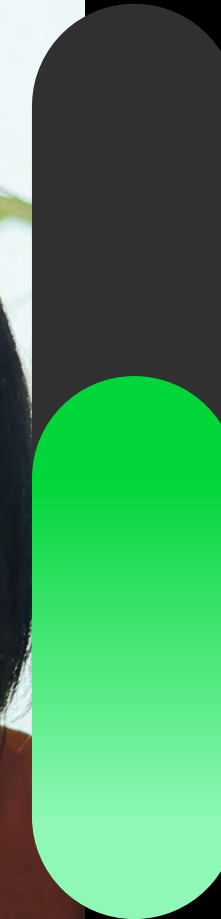
Auch für Ihre Prognosen bringt KI interessante Vorteile. Als HR-Führungskraft können Sie damit datengestützte Entscheidungen treffen, zukünftige Trends besser erkennen und Herausforderungen beim Talentmanagement oder bei der Personalplanung und Mitarbeitermotivation proaktiv angehen. Sie erhalten damit ein wichtiges Tool, um zum Erfolg Ihres Unternehmens und Wettbewerbsvorteilen beizutragen.



19 Std.

Viele HRler geben an, dass sie 19 h pro Woche nur mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt sind*

*Quelle: [Sage Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“](#)



50 %

Viele HRler berichten, dass sie etwa die Hälfte ihrer Zeit mit Prozessen, Verwaltungsaufgaben und Papierkram beschäftigt sind.*

“Erfahrene HR-Leader nutzen KI für Vorhersagen und verlassen sich dann bei der Entscheidungsfindung auf ihr Urteilsvermögen, ihre Expertise und ihre Erfahrung.”



Ben Eubanks,
Chief Research
Officer bei Lighthouse
Research & Advisory

“Die Zeiten, in denen wir bei null anfangen haben, sind vorbei: Wir haben jetzt [mit GenAI] 400 Stellenbeschreibungen für unser neues globales Karrieremodell verfasst.”



Claudia Sneddon
Global Talent Acquisition
Director, Expleo Group



Wie weit sind wir bei KI?

7 Vorteile, die KI schon heute Personalleitenden bringt

1

Zeitersparnis beim HR-Management und stärkerer Fokus auf Strategisches

Mit KI-gestützten Tools und Plattformen lässt sich einiges automatisieren, z. B. zeitaufwendige Routine-Aufgaben wie die Sichtung von Lebensläufen, die Suche nach geeigneten Bewerbern, die Planung von Vorstellungsgesprächen und sogar die erste Beurteilung von Kandidaten.

2

Professionellerer Eindruck auf Stellensuchende durch zeitnahe Informationen

HR-Teams setzen zunehmend KI-gestützte virtuelle Assistenten ein, beispielsweise für umgehende Antworten auf Stellengesuche, Anleitungen für Kandidaten beim Bewerbungsprozess oder eine persönliche Kommunikation.

3

Smartere datenbasierte Entscheidungsfindung

Mit KI-Technologien lassen sich riesige Datenmengen aus unterschiedlichsten Quellen sammeln und analysieren. Alles kann einbezogen werden – auch Feedback, Leistungskennzahlen und Befragungen von Mitarbeitenden. So können Sie Trends und den zukünftigen Personalbedarf treffsicherer vorhersagen.

4

Bereicherung für Einstellungsverfahren und Talentmanagement-Strategien

KI-Algorithmen helfen Ihrem Team beim Finden der besten Kandidaten. Überlassen Sie der KI die mühselige Vorarbeit, wie den Abgleich von Lebensläufen, Social-Media-Profilen und Online-Verhaltensmustern mit den Stellenanforderungen und Ihrer Unternehmenskultur. KI-gestützte Bewertungstools können Einblicke in die Fähigkeiten, Kompetenzen und dem cultural fit von Bewerbern geben.

5

Förderung von Vielfalt und Inklusion im Unternehmen

Mithilfe von KI stehen schon beim Einstellungsprozess die Qualifikationen und Fähigkeiten der Kandidaten im Vordergrund, nicht demografische Aspekte. So lässt sich eine unbewusste Voreingenommenheit besser vermeiden.

6

Einfachere Identifizierung und Schließung von Qualifikationslücken

KI kann die aktuellen Fähigkeiten von Mitarbeitenden analysieren und Weiterbildungsbedarf aufzeigen, damit Ihr HR-Team leichter Qualifikationslücken erkennt. KI-gestützte Lernplattformen sind ideal für individuelle Schulungsinhalte, die auf die Bedürfnisse, Präferenzen und Lernstile von Mitarbeitenden abgestimmt sind.

7

Stärkere Mitarbeitermotivation und -bindung

Mit KI-Tools kann Ihr HR-Team die Stimmung in der Belegschaft besser einschätzen sowie Fluktuationsrisiken und demotivierende Arbeitsbedingungen rechtzeitig erkennen.

Ethischer Einsatz von KI durch Mitarbeitende

Die Rolle der HR beim ethischen Einsatz von KI

Mitarbeitende nutzen bereits KI

Über die Hälfte der Arbeitnehmer weltweit hat schon einmal generative KI-Tools für berufliche Aufgaben verwendet, ohne dass ihr Arbeitgeber davon wusste. 40 Prozent haben dafür wissentlich generative KI-Tools (GenAI) genutzt, die das Unternehmen nicht genehmigt hat.

HR-Führungskräfte und die Unternehmensleitung sollten hier die richtige Balance finden: Da ein generelles KI-Verbot im Job sinnlos wäre, muss der verantwortungsvolle, ethische Einsatz dieser Tools sichergestellt werden.

Ben Eubanks erinnert die Begeisterung für KI an die Zeit, als soziale Medien vor 15 Jahren zum Mainstream wurden. Sein Tipp: „Der völlige Verzicht auf KI ist nicht der richtige Weg, da diese Tools auch viele Vorteile bringen.“

Betonen Sie die Risiken von Daten- und Sicherheitsverstößen


HR-Teams müssen die Belegschaft über die großen Risiken aufklären, die die Nutzung unautorisierter Apps bei der Arbeit mit sich bringen kann. Nicht genehmigte Software und Tools machen Ihr Unternehmen anfälliger für Angriffe, Datendiebstahl, Datenmissbrauch und Schwachstellen.

Arbeiten Sie mit dem IT-Team zusammen, um alle im Unternehmen über die ernstesten Konsequenzen von Daten- und Sicherheitsverstößen durch KI aufzuklären. Damit haben Sie beim Bedrohungsschutz schon viel gewonnen. Wichtig auch, dass Ihre Software-Anbieter vertrauenswürdig sind. Das erkennen Sie z. B. daran, dass Lösungen bereits robuste Sicherheitsmaßnahmen enthalten.



55 %

der Arbeitnehmer weltweit haben GenAI-Tools ohne Wissen ihres Arbeitgebers verwendet



40 %

haben im Job wissentlich nicht genehmigte KI-Tools genutzt



Quelle: [Sage-Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“](#)

Fairer, sicherer und transparenter Einsatz von KI

Während die Medien weltweit ständig über die **Fortschritte bei künstlicher Intelligenz berichten**, hat die EU gerade das weltweit erste KI-Gesetz verabschiedet. Weitere rechtliche Regelungen, wie z. B. eine Richtlinie über den Einsatz von KI am Arbeitsplatz, sollen folgen. Unser Tipp: Finden Sie heraus, welche Tools und Apps Ihre Belegschaft verwenden möchte (oder bereits nutzt). Prüfen Sie dann sorgfältig, ob und wie Sie diese einsetzen können, und erstellen Sie eine Liste mit erlaubten KI-Tools.


Prüfen Sie die Tools und erarbeiten Sie gemeinsam mit der IT und Ihrem Rechtsberater einen Plan, wie KI im Unternehmen grundlegend sicher eingesetzt werden kann.



Ewelina Kapino
HR-Direktorin Northern Europe, Teads

Natürlich geht es bei ethischen Fragen nicht nur um Rechtliches und den Datenschutz. Wichtig ist ebenfalls, wie Mitarbeitende diese Tools nutzen und ob sie das auch offen angeben. Eine Richtlinie, dass der Einsatz von KI für berufliche Aufgaben transparent gemacht werden muss, dürfte sinnvoll sein.





“Für die Akzeptanz [von KI] ist es hilfreich, die Belegschaft und Arbeitnehmervertreter bei der Gestaltung und Einführung von KI einzubeziehen.“

Bernd Brandl
Professor für Management an der
Durham University Business School

Blick in die Zukunft: Wie KI die HR verändern wird

Anpassung der KI an die HR – und nicht umgekehrt

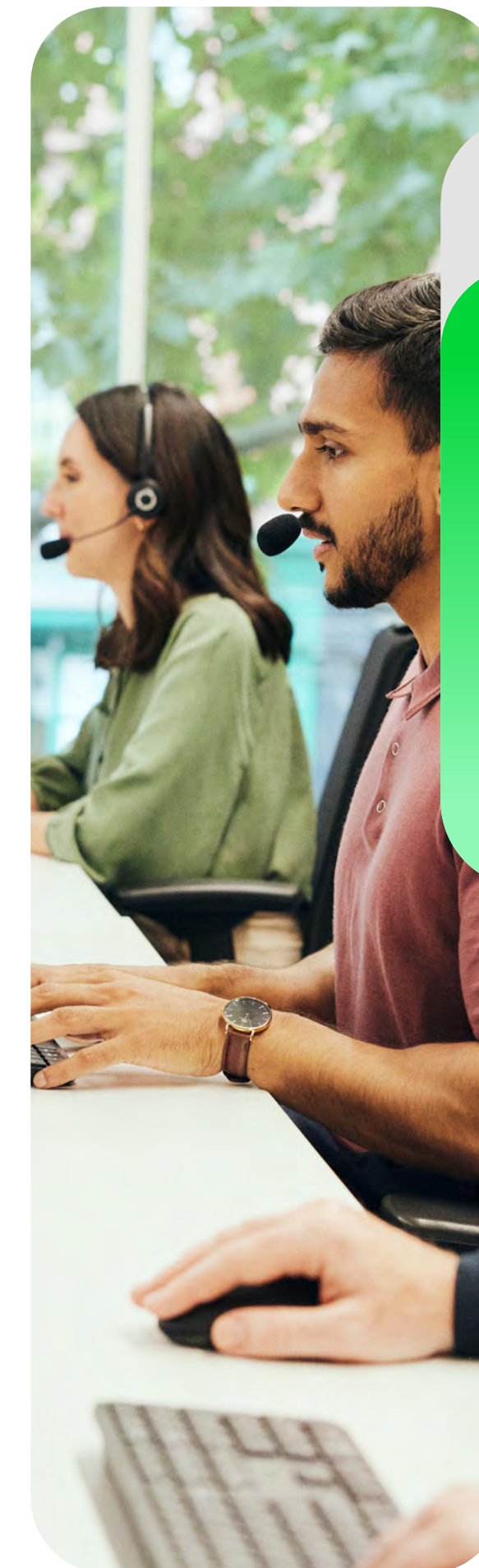
Überwältigende 80 Prozent der Personalleitenden rechnen damit, dass sich die Rolle der HR durch KI erheblich verändern wird. Und 77 Prozent sehen in KI das Potenzial zur Transformation der Arbeitsweisen in ihrem Unternehmen.

Unsere Expertinnen und Experten sind sich einig: KI wird HR-Arbeitsplätze eher neugestalten als abbauen. Allerdings warnt Dr. Colin Lee, dass große KI-Fortschritte durchaus zum Stellenabbau sowie kurz- und mittelfristigen Qualifikationsdefiziten führen können.



80 %

der HR-Führungskräfte rechnen damit, dass sich die Rolle der HR durch KI erheblich verändern wird.



77 %

der HR-Führungskräfte sehen in KI das Potenzial zur Transformation der Arbeitsweisen in ihrem Unternehmen.

Quelle: [Sage Studie „HR-Trends – die Zukunft der Personalarbeit“](#)

”**Um ein Ungleichgewicht zwischen verfügbaren und benötigten Arbeitskräften zu beheben, müssen wir die Geschwindigkeit erhöhen mit der wir Arbeitskräfte qualifizieren. KI könnte hierfür Ursache als auch Lösung sein.**“



Dr. Colin Lee

Assistenzprofessor an der Rotterdam School of Management, Erasmus-Universität

Laut Perry Timms dürfte KI alle Rollen beeinflussen, einige müssten jedoch radikal neugestaltet werden: „Die Chefetage zu informieren macht bei Vorgesetzten im Durchschnitt rund die Hälfte des Arbeitsaufwands aus. Würde man sie davon entlasten, bliebe mehr Zeit, Mitarbeitende besser zu coachen, anzuleiten, zu unterstützen und zu fördern.“

Timms fährt fort: „Neue Rollen werden entstehen. Und es wird programmierbare Bots geben, die unsere individuelle Arbeitsweise erlernen und uns gezielt unterstützen. Das sollte Schluss mit zeitfressenden Verwaltungsaufgaben machen und dem HR-Team mehr Raum für ein kreatives, praxisnahes und durchdachteres Engagement geben.“





Erfolgreiche Personalarbeit braucht menschliche Skills

Mit der Entstehung dieser neuen Rollen wird für Personalleitende auch klar, dass sie den menschlichen Aspekt ihrer Arbeit bewahren müssen. Ben Eubanks betont, dass sich viele HR-Aufgaben nicht aus computergenerierten Antworten erlernen lassen, sondern nur mit Erfahrung gelöst werden können.

„Die HR ist das, was Wissenschaftler eine herausfordernde Lernumgebung nennen: Man trifft Entscheidungen, ohne alle Variablen zu kennen. Bei vielen HR-Entscheidungen wissen wir erst Monate oder Jahre später, ob sie richtig oder falsch waren. Manchmal erfahren wir es vielleicht nie. Daher lässt sich nur schwer ein Algorithmus trainieren, der alle Aufgaben in diesem Bereich erledigen kann“, erklärt Eubanks. Für Eubanks ist entscheidend, dass die nächste Generation der HR-Leader weiß, dass „die menschliche Seite der HR immer noch wichtig ist“.

Wir müssen dafür sorgen, dass künftige HR-Führungskräfte die fünf Skills in ihren Job einbringen, die uns Menschen ausmachen: kritisches Denken, Neugier, Teamgeist, Mitgefühl und Kreativität. Dann sind wir gut auf die Zukunft vorbereitet, wenn alle HR-Routineaufgaben mit noch besseren KI-Technologien automatisiert werden.

Ben Eubanks

Chief Research Officer bei Lighthouse Research und Berater und Autor von [Artificial Intelligence for HR](#)

Wie Sie schon heute von KI profitieren

9 Tipps zur Nutzung

1

Experimentieren Sie

„Experimentieren Sie. Machen Sie Tests in einigen herausfordernden Arbeitsbereichen – wie Recruiting, Mitarbeiterförderung, Inklusion und Veränderung der Unternehmenskultur.“ – Perry Timms, Gründer und Chief Energy Officer, PTHR

2

Begründen Sie die KI-Einführung (auch sich selbst gegenüber)

„Überlegen Sie, warum und wie Sie KI nutzen möchten – und welchen Mehrwert Sie schaffen können. Nur beim allgemeinen KI-Trend dabei sein zu wollen, führt zu einer schlechten Umsetzung. Angesichts der vielen Tools mit KI-Funktionen, die die meisten Unternehmen einsetzen oder gerade entwickeln, ist auch die Benutzererfahrung entscheidend.“ – Dan Belli, HR-Leitung von DLA Piper UK LLP

3

Warten Sie nicht: Nutzen Sie KI jetzt, um sich einen Vorsprung zu verschaffen

„Investieren Sie viel mehr Zeit in das Lernen und Sammeln von Erfahrungen mit KI. Achten Sie auf die Entwicklung neuer Systeme und suchen Sie nach Möglichkeiten, diese in Ihrem Unternehmen einzusetzen. Je mehr wir sie verwenden, desto mehr werden wir verstehen und in Zukunft weitere und noch bessere Möglichkeiten für den KI-Einsatz finden.“ – Jon Ingham, Direktor der Strategic HR Academy.

4

Lernen Sie von Early Adoptern und der Fachwelt

„Nehmen Sie Kontakt mit Expertinnen und Experten aus den Bereichen Technologie und Analytik auf, die Ihnen bereits meilenweit voraus sind. Sie werden Ihnen gern verraten, was funktioniert und was nicht, damit Sie schneller auf dem neuesten Stand sind.“ – Perry Timms, Gründer und Chief Energy Officer von PTHR

5

Machen Sie KI zu Ihrem Modus Operandi

„Machen Sie KI zu einem Teil eines grundlegend neuen Modus Operandi: Behalten Sie beim Thema KI neueste Tools, Entwicklungen, ethische Aspekte und den Wettbewerb im Auge. Informieren Sie in wöchentlichen Meetings darüber, bleiben Sie neugierig und gehen Sie stets strategisch vor.“ – Katie King, Autorin und CEO von „AI in Business“

6

Stellen Sie funktionierende Anwendungsfälle vor

„Finden Sie gut funktionierende Anwendungsfälle, um die Leistungsfähigkeit von KI zu demonstrieren. Das hilft anderen, den Nutzen und das Potenzial von KI für andere Bereiche zu erkennen.“ – Dan Belli, HR-Leitung von DLA Piper UK LLP

7

Planen Sie Umschulungen

„Die KI-Einführung kann in jedem Unternehmen oder in jeder Funktion zu Umbrüchen führen und bestimmte Aufgaben übernehmen, die bislang Menschen ausführen. Beginnen Sie jetzt mit der Planung von Umschulungen und der Umstrukturierung von Arbeitsplätzen. Aber gehen Sie dabei mit Empathie für die Mitarbeitenden vor, deren Rollen davon betroffen sein könnten.“ – Ewelina Kapinos, HR-Direktorin von Northern Europe, Teads.

8

Lernen Sie, wie KI-Prompts funktionieren

„Online gibt es zahlreiche Prompts, die Personalleitenden beim Experimentieren mit ChatGPT helfen. Nehmen Sie sich eine halbe Stunde Zeit und ich garantiere Ihnen: Sie werden etwas lernen, ein Aha-Erlebnis haben und begeistert sein, was diese Technologie leisten kann.“ – Ben Eubanks, Chief Research Officer bei Lighthouse Research & Advisory.

9

Helpen Sie Mitarbeitenden, die Technologie zu verstehen

„Informieren Sie die Belegschaft über die Vorteile von KI sowie wann und wie sie KI risikolos nutzen können. Unternehmen müssen IT-Richtlinien durchsetzen, damit Mitarbeitende keine geschäftlichen Interna online preisgeben, die von der KI-Software gespeichert werden.“ – Claudia Sneddon, Global Talent Acquisition Director bei der Expleo Group.

Fazit

Wie Sie schon heute besser mit KI arbeiten

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz eröffnet Personalleitenden eine einzigartige Chance zu mehr Effizienz und einer besseren Entscheidungsfindung sowie der Förderung einer Arbeitskultur, die stärker auf Inklusion und Eigenverantwortlichkeit setzt. Durch den verantwortungsvollen und ethischen Einsatz von KI-Tools können Sie Prozesse optimieren, wertvolle Insights gewinnen und letztlich die menschliche Erfahrung in Ihrem Unternehmen verbessern.

Mit der Weiterentwicklung der Technologie und dem Ausbau der KI-Funktionalitäten in HR-Plattformen wird künstliche Intelligenz zu einer weiteren „Fähigkeit“ – ganz ähnlich, wie wir heute Cloud- und Mobiltechnologien im HR-Bereich betrachten. Für die HR ist dies eine weitere Chance hin zu einem besseren, individuelleren und produktiveren Personalmanagement, das im Unternehmen eine stärkere Wirkung zeigt.

„Wir müssen für die neuen Chancen, die KI bietet, offen sein. Ansonsten werden uns andere überholen und wir verlieren an Glaubwürdigkeit.“



Dan Belli

Head of HR operations von DLA Piper UK LLP





Menschlichere Erfahrungen schaffen

Was ist das Faszinierende an KI? Künstliche Intelligenz scheint uns zu verstehen, sich an uns anzupassen und auf eine Weise mit uns zu interagieren, die unserem Verhalten und unseren Bedürfnissen entgegenkommt – KI spricht etwas in uns an. Durch fortschrittliche Algorithmen und ihre Lernfähigkeit kann künstliche Intelligenz Erfahrungen persönlich gestalten, Emotionen richtig interpretieren und Benutzerbedürfnisse vorwegnehmen. Interaktionen mit einer HR-Software werden dadurch – sowohl für das HR-Team als auch für die restliche Belegschaft – als intuitiver und menschlicher empfunden.

KI kann nicht nur die Nutzung von Technologie besser auf uns Menschen abstimmen, sondern auch die Arbeit von Personalleitenden menschlicher gestalten. Durch die Automatisierung von Verwaltungsaufgaben, die Optimierung von Einstellungsverfahren und Onboarding sowie die Verbesserung der Entscheidungsfindung wird das HR-Team massiv entlastet. Das schafft neuen Freiraum, um Mitarbeitende besser zu betreuen und das Wohlbefinden, die Entwicklung und die Vielfalt der Belegschaft stärker in den Mittelpunkt zu rücken.

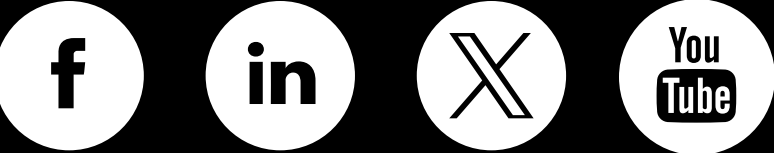
„Durch KI erhalten wir einen einfachen Zugang zu Technologie, der uns Menschen entgegenkommt. So kann die HR alle Mitarbeitenden persönlicher betreuen und menschlichere Erfahrungen schaffen.“

Zeinab Lenton

Senior Product Marketing Manager HR und Payroll bei Sage



[sagedpw.at](https://www.sagedpw.at)



Sage

© 2024 Sage GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Sage, das Sage Logo sowie hier genannte Sage Produktnamen sind eingetragene Markennamen der Sage Global Services Limited bzw. ihrer Lizenzgeber. Alle anderen Markennamen sind Eigentum der jeweiligen Rechteinhaber. Technische, formale und druckgrafische Änderungen vorbehalten.