

BLIND DATES OHNE ROI - ZEITVERSCHWENDUNG MIT BOTS - ODER THERAPIE FÜR ARBEITSLOSE? (RED.)

Blog von Jo Diercks, GF Cyquest:
<https://blog.recruitment.de>

Wer gewinnt eigentlich bei einem Rattenrennen? Je mehr KI bei Unternehmen, desto mehr KI bei Bewerbern...

Diercks bringt die Absurdität der ungezügelter Nutzung von Chatbots pointiert in seinem Blog rüber.

Hier sein handfestes Argument:

→ Ein Frontend-Entwickler – wir nennen ihn mal Kevin – hat einen Chatbot entwickelt, der in seinem Namen das Gespräch mit Recruitern bzw. Sourcern führen soll.

"Hi, dear recruiter!
Thank you for your interest.
If you want to tell me about some career opportunities, please use this bot:
It's nice for both of us: I receive useful and structured information about your job proposal and you don't have to spend hours writing letters and trying to find personal details that will make me open your letter.
Thanks,
Kevin"

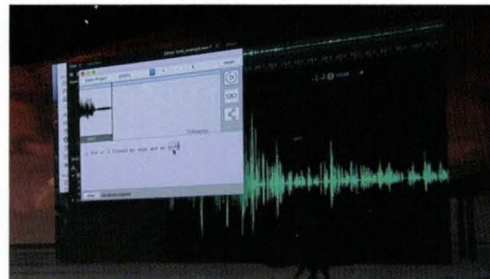
Wenn also ein Sourcer eines Unternehmens diesen Kevin kontaktiert, um ihm einen Job schmackhaft zu machen, dann darf er sich erstmal mit Kevins Chatbot austauschen. Wenn es gut läuft, wird er später vorgelassen... Wenn das Unternehmen selber Chatbots einsetzen wird, um Kandidaten zu kontaktieren oder zu „pre-screenen“, dann kann es sein, dass sich hier dann zunächst zwei Bots miteinander unterhalten...

Und hier weitere kritische Gedanken zur Absurdität von Sprach- und Gesichtserkennung:



© Cyquest

→ Spracherstellungs- und -veränderungs-Software wie Adobes VoCo ist in der Lage jedwede Sprachnachricht zu erstellen – mit der Stimme eines echten Menschen. Der Unterschied zu dem vom Menschen gesprochenen Wort ist hierbei nur noch äußerst aufwendig mit Hilfe von – ebenfalls sehr fortschrittlicher – Forensik-Software festzustellen.



© Cyquest

Man nennt Software wie VoCo daher auch oft „Photoshop für Sprachdateien“. Wenn nun also ein Unternehmen Sprachanalyse-Software wie PRECIRE einsetzt, wo eine KI eine 15-minütige Sprachprobe eines Kandidaten auswertet und so vermeintlich auf dessen Persönlichkeit schließt, dann kann der Kandidat einfach eine mit VoCo erstellte und entsprechend „designte“ Sprachprobe abgeben und so die Analyse komplett verzerren oder sogar in seinem Sinne manipulieren... Und die gleiche Problematik stellt sich bei „Face-Reenactment“ mit Bewegtbild.

Resümee von Diercks – wird von der Redaktion geteilt:

Das etwaige Aufrüsten auf Unternehmensseite wird unweigerlich zu einem Aufrüsten auf Bewerberseite führen. Und das kann wiederum dazu führen, dass der durch KI erhoffte Erkenntnisgewinn auf Unternehmensseite gar nicht eintritt. Zumindest dann, wenn die KI gar nicht den Menschen, sondern die von diesem Menschen eingesetzte KI analysiert. Ein solches Rattenrennen wäre ebenfalls kaum zu gewinnen...

ENDE VON BEWERBUNGSANSCHREIBEN BEGINN VON JOBPORTAL FÜR DIGITAL NOMADEN



© Crosswater

Blog von Gerhard Kenk, GF Web Services:
<https://crosswater-job-guide.de>

Kenk zu Online-Bewerbungsanschlüssen: „Das Anschreiben als einzig kreatives Element der Bewerbung hat bald endgültig ausgedient. Die Chefs setzen vorzugsweise auf Form statt auf Worte, denen keine Taten folgen. Das Hauptaugenmerk auf dem Lebenslauf mit einer klaren Zeitschicht. Wer sich in mehreren Berufen bewegt, stellt für ein Unternehmen eine Konkurrenz dar. Wer hat zukünftig weniger Chancen auf eine Stelle, trotz umfassender Kenntnisse in mehreren Bereichen“.

Zu häufiger Wechsel können Treueleistungen – das Horrarszenario für Employer Branding-Konzepte – Kenk beschreibt:

„Unternehmen müssen immer mehr Anreize für ihre Arbeitnehmer zu geben. Eine Möglichkeit der Realisierung ist das Employer Branding. Kenk nutzt jüngste Erkenntnisse der Psychologie und wendet sie in verschiedenen Bereichen an. Hauptaugenmerk liegt auf Bindung, Mitarbeitergewinnung, Management, Talentmanagement, Unternehmenskultur, Feldgestaltung und Work-Life-Balance“.

Die intensivierte Form von Work-Life-Balance führt zu individuellem Gestalten von Arbeit und Home Office Szenarien bis hin zum reifen Dasein eines digitalen Nomaden. Die Abhängigkeit genießt. Kenk resümiert das Dilemma der fehlenden Integration von Digital in Unternehmen: