

Prof. Dr. Reinhold Pabst | 21.11.2024 | online – ThAFF Praxisaustausch

„Generative“ KI im Personalwesen

Möglichkeiten, Grenzen, Erfolge



Check-in

Impuls: KI im Personalwesen

Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung - Praxisaustausch

21.11.2024, online

Autor | Speaker | Umsetzungsgestalter



Reinhold
Pabst



Qualifikation | Ausbildung

Diplom-Kfm.- & Interkulturelles Management,
M.A. Coaching & Führung, PhD. Innovation
**Professor für Personalmanagement im
Fachbereich Gesundheit und Pflege an der
Ernst-Abbe-Hochschule Jena**

📍 Albert-Einstein-Str. 7
07745 Jena

☎ +49 176 61160158

✉ reinhold.pabst@iof.fraunhofer.de

🌐 www.wertschaetzende-organisationsentwicklung.de

10:13

Donnerstag, 21. November

Geht es noch ohne?



Bringen Sie Ihre KI-Reise voran

Setzen Sie Ihr KI-Lernen fort! Erkunden Sie kuratierte Inhalte, um Fähigkeiten zu erwerben, sich zertifizieren zu lassen und auf technische Dokumentation zuzugreifen.

Erweitern Sie Ihr KI-Lernen noch heute

MICROSOFT IGNITE

Erleben Sie die neuesten KI-Innovationen, und erwerben Sie die Fähigkeiten, sie umzusetzen.

Lernen Sie mit kuratierten Inhalten, meistern Sie die Microsoft Learn-Herausforderung, und verdienen Sie Microsoft-Leistungsnachweise. Übernehmen Sie eine Führungsrolle bei der KI-Transformation.

Erfahren Sie unter den folgenden Ressourcen mehr über KI und andere Themen auf der Microsoft Ignite.

Diese kuratierten offiziellen Pläne und Sammlungen können Ihnen helfen, KI-Schulungen zu erhalten und Ihre Fähigkeiten in Themen aufzubauen, die bei der Microsoft Ignite vorgestellt wurden.

KI Apps Business Applications Daten Branche Infrastruktur Moderner Arbeitsplatz Security Learn

KI

Beschleunigen der Auswahl, Bewertung und multimodalen Integration von generativen KI-Modellen

Beschleunigung der App-Entwicklung mit GitHub Copilot

Erstellen von KI-Apps mit Azure Services und bewährten Methoden

Entwickeln, Replatforming und Verbessern von KI-Apps mit erweiterten Azure KI Services

Steigern der Zuverlässigkeit, Sicherheit und anhaltenden Leistung von Azure- und KI-Projekten

Weiterentwickeln mit generativer KI: Operationalisieren Sie Ihre Azure-Lösungen der generativen KI mit Feinabstimmung und Prompt-Flow

Implementieren von Datenintegration und Modellierung mit Azure KI Studio und Microsoft Fabric

Modernisieren von Apps für KI-Bereitschaft mit Azure-Apps-Plattform und -Datenlösungen

Starten der Transformation von Geschäftsabläufen mit KI

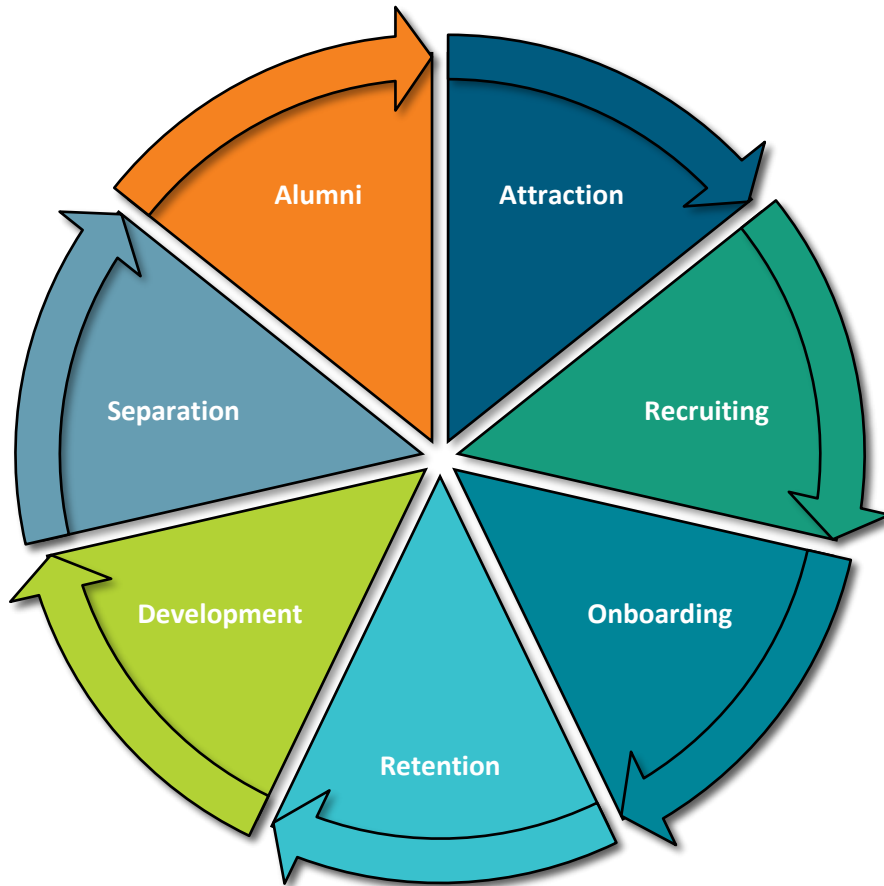
Entwickeln von Plug-Ins mit Semantic Kernel und Azure OpenAI

Erlernen der Grundlagen von Azure: KI-Grundlagen

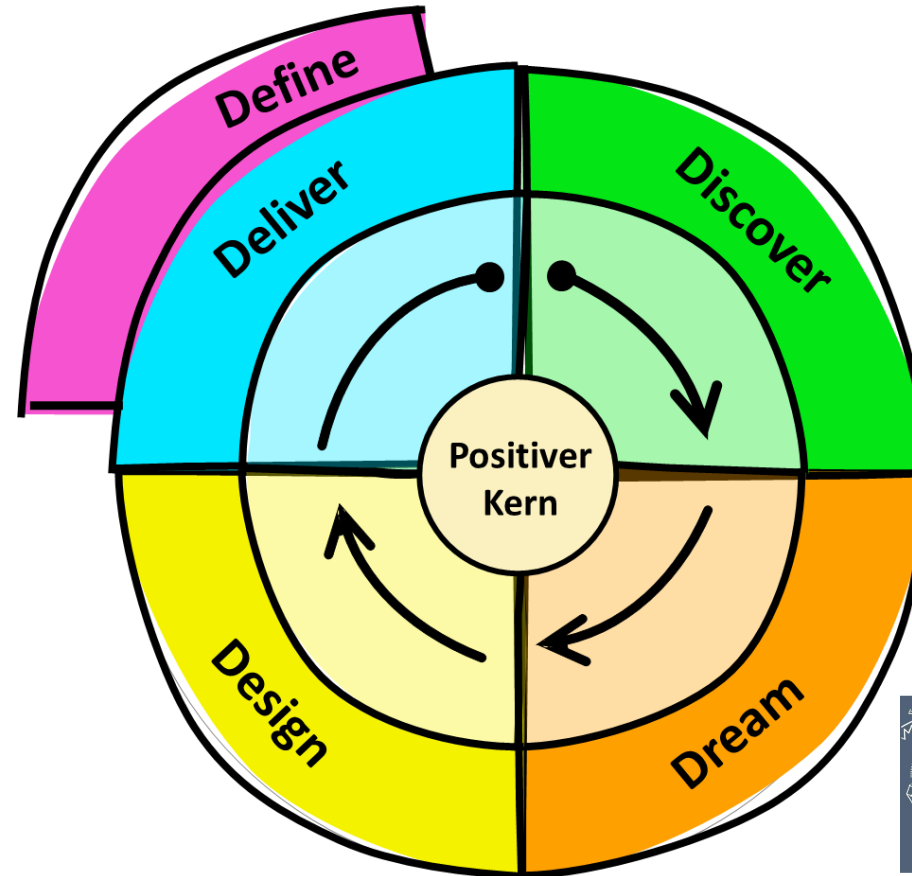
Beherrschen Sie die Auswahl generativer KI-Modelle, die Bewertung und die multimodale Integration in Azure KI Studio

Motivation

Kreisförmige Entwicklung: MA-Lebenszyklus & 5D-Zyklus – Wertschätzende Entwicklung



Mitarbeitenden Lebenszyklus
Mensch und Entwicklung im Blick



5D-Zyklus Wertschätzende Entwicklung
Mensch und Entwicklung im Blick



Motivation

Einladung ThAFF – Erwartungsabgleich mit (Bildupload LinkedIn)



Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)
1.525 Followerinnen
1 Woche •

KI im Personalwesen: Exklusive Einblicke bietet unser ThAFF-Praxisaustausch am 21. November! 🎉

Wir freuen uns auf einen spannenden Input von **Prof. Dr. Reinhold Pabst**, Leiter der Personal- und Organisationsentwicklung des **Fraunhofer IOF** in Jena. Mit besonderem Augenmerk auf die Integration neuer Technologien wie Künstlicher Intelligenz berichtet er uns, welche Möglichkeiten, Grenzen und ersten Erfolge das IOF auf dem Weg zur optimalen Mitarbeitenden-Förderung erlebt hat.

Gemeinsam mit Ihnen möchten wir uns zu innovativen Ansätzen, die auch Thüringer Unternehmen nutzen können, austauschen, um zukunftsorientierte Personalstrategien zu gestalten. 🚀

Nutzen Sie diese Gelegenheit, um Impulse für Ihr Unternehmen mitzunehmen und sich mit anderen Personalverantwortlichen zu vernetzen. 🗣️

Die Veranstaltung ist kostenfrei und richtet sich an Thüringer Unternehmen, insbesondere Geschäftsführungen und Mitarbeitende der Personalabteilung.

Morgen von 15:00 bis 16:30 [Event anzeigen](#)

Einsatz von KI im Bereich HR – Möglichkeiten, Grenzen, Erfolge

📺 Online



Danke für das Hochladen der Grafik! Die Veranstaltung dreht sich offenbar um den Einsatz von KI im Bereich Human Resources, mit einem Schwerpunkt auf innovativen Ansätzen und der Reflexion über Möglichkeiten, Grenzen und Erfolge. Ich werde die Inhalte des Bildes sowie den Kontext berücksichtigen, um Ihnen geeignete Erwartungen und Reflexionsfragen vorzuschlagen.

Erwartungen der Teilnehmenden (HR-Verantwortliche):

1. Konkrete Anwendungsbeispiele:

- Praktische Beispiele, wie KI-Prozesse im HR-Bereich (z. B. Recruiting, Onboarding, Weiterbildung) verbessern kann.

2. Erfahrungsberichte und Best Practices:

- Erkenntnisse über Erfolge, Herausforderungen und Lessons Learned bei der Implementierung von KI.

3. Realistische Einschätzung von Grenzen:

- Informationen über technische, ethische oder organisatorische Limitationen von KI im Personalmanagement.

4. Handlungsorientierte Impulse:

- Konkrete Schritte und Maßnahmen, die sie in ihrem Unternehmen umsetzen können.

5. Reflexion der ethischen Aspekte:

- Umgang mit Bias, Datenschutz und Transparenz in KI-gestützten HR-Prozessen.

6. Netzworkebildung:

- Austauschmöglichkeiten mit anderen HR-Verantwortlichen und Experten.

Motivation

Partizipation als Energiequelle für den Praxisaustausch



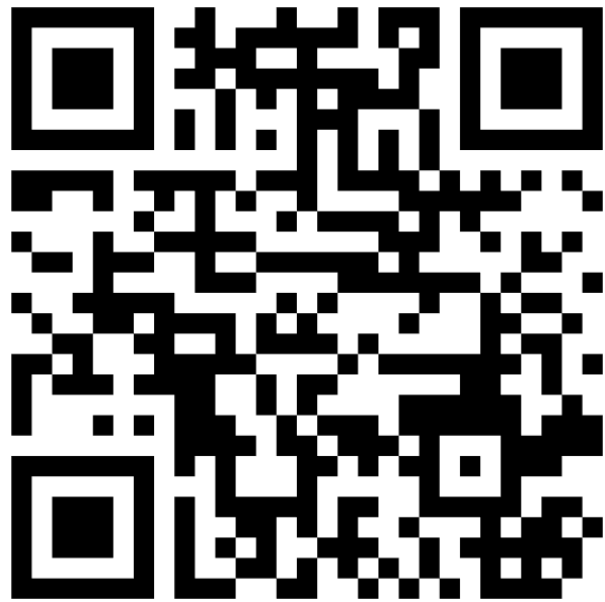
Hier sind einige motivierende Aussagen, die Partizipation als Energiequelle betonen:

1. "Gemeinsam bewegen wir mehr – und das gibt Kraft."
2. "Partizipation ist wie ein Teamtanz – jeder Schritt bringt Energie für das große Ganze."
3. "Mitgestalten schafft Verbundenheit – und Verbundenheit beflügelt."
4. "In der Gemeinschaft entsteht Dynamik, die uns alle antreibt."
5. "Deine Stimme zählt – und gibt uns allen Antrieb."
6. "Partizipation ist der Herzschlag, der Ideen zum Leben erweckt."
7. "Wenn wir gemeinsam gestalten, entsteht eine Energie, die alles möglich macht."
8. "Teilhaben heißt, sich aufladen – mit Inspiration, Kreativität und Freude."
9. "Gemeinsame Ziele setzen Kräfte frei, die allein unvorstellbar wären."
10. "Miteinander statt nebeneinander – Partizipation macht aus Einzelteilen ein Energiefeld.,,"



Formuliere eine Aussage, die Personalverantwortliche anspricht

"Partizipation ist der Schlüssel zu einem engagierten und leistungsfähigen Team – wer mitgestalten darf, bringt nicht nur Ideen, sondern auch Energie und Motivation ein."



Gemeinsam den Einsatz von KI im Personalbereich reflektieren

Eine retrospektive Reise

START

Motivation

Mentimeter - Retrospektive

Was lief 2024 bereits gut im Einsatz von KI-Tools im Personalbereich?

16 19

Textvorschlag für Ausschreibungen	Bisher keine Erfahrungen mit KI.
Einsatz von ChatGPT zur Formulierung in der Kandidatenkommunikation	Text Kommunikation
Wir haben bisher noch keine Erfahrungen mit KI im Personalbereich.	Zielgruppenanalyse
Ideen generieren für besseres Onboarding	Integration ChatGPT in den Arbeitsalltag. Hilfe bei Formulierungen, Sichtungen von Bewerbungsunterlagen etc.
...daß ich über ein komplettes Programm den Bewerbungsprozess steuern kann...	Textvorschlag Interviewfragen
Schreiben erstellen ... Texte	Ideenfindung
noch keine Erfahrung	keine Erfahrung im Personalbereich
keine Erfahrung mit KI	Konzepterstellung
Formulierungshilfen für Zeugnisse über Chat GPT	Vorschlag vom Prozessabläufen
Erstellung der Briefen/Nachrichten	

Bewerte die folgenden Aussagen ...

16

> Gesamtzufriedenheit mit dem bisherigen Einsatz von KI-Tools

3.9

> Steigerung der Effektivität

4.3

> Verbesserung Qualität der Arbeitsergebnisse

3.2

> Transparenz der Nutzung in meinem Arbeitsbereich

3.2

Motivation

Mentimeter - Retrospektive

Umsetzbare Schritte zur Verbesserung

- Klare Zielsetzung & Strategie: (Integration in die Personalstrategie-Die KI muss zur übergeordneten HR-Strategie passen)
- Datenqualität und Datenschutz (Die KI benötigt qualitativ hochwertige und aktuelle Daten. & Transparenz mit Compliance)
- Akzeptanz bei Mitarbeitern (Frühzeitige und transparente Kommunikation zu den Vorteilen und Grenzen der KI.)
- Mensch-zentrierter Ansatz (Ergänzung statt Ersatz)
- Kontinuierliche Evaluation und Optimierung (Regelmäßige Anpassung basierend auf Nutzer-Feedback und neuen Anforderungen)
- Langfristige Perspektive: (Investition in Weiterbildung: Aufbau von Kompetenzen im Umgang mit KI-Tools)
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit: (enge Zusammenarbeit zwischen Fach- und Technikteams + Führungskräfte-support)



Motivation

Mentimeter - Retrospektive

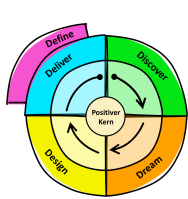
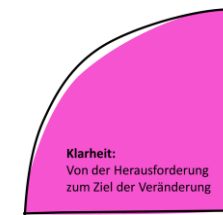


Abschluss und nächste Schritte

Abschließend lässt sich sagen, dass wir durch die Reflexion unserer bisherigen Erfahrungen verbesserungswürdige Bereiche identifizieren und umsetzbare Ziele festlegen können. In Zukunft werden wir uns darauf konzentrieren, die Kommunikation zu verbessern, Feedback-Schleifen einzurichten und eine effiziente Ressourcenzuweisung zu gewährleisten. Diese Schritte werden uns helfen, bei künftigen Projekten bessere Ergebnisse zu erzielen.

1 DEFINE

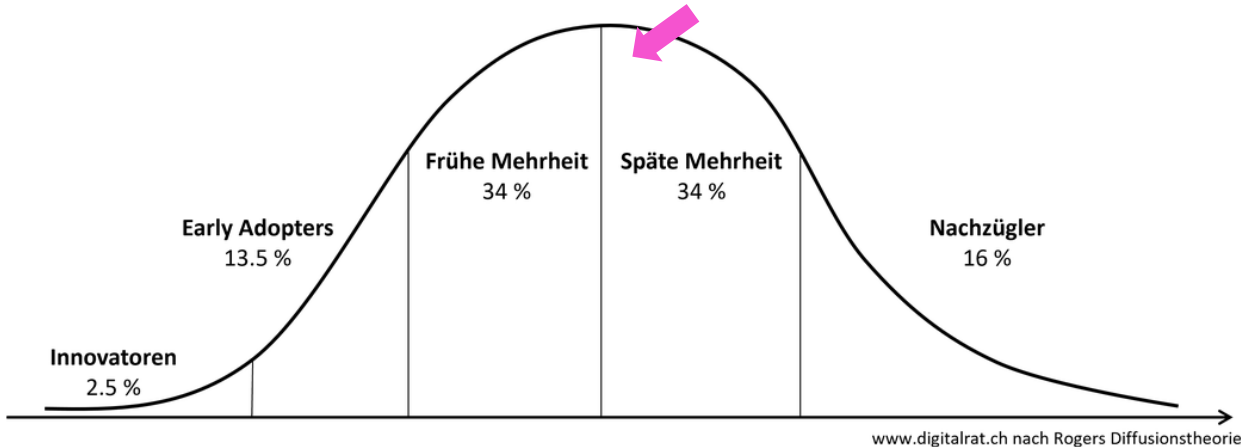
Ziel der Veränderung: Einen klaren Fokus auf den Nutzen von KI im HR setzen



Wo stehen wir gerade? (Technologie-Adaptionskurve vs. Gartner Hype Cycle)

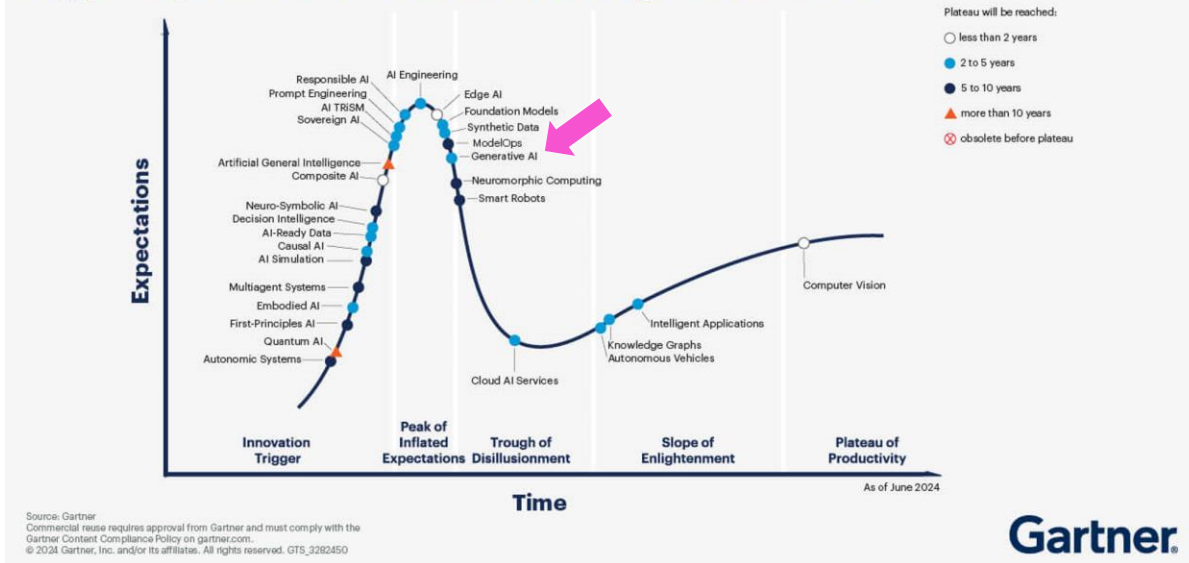
Frühe Mehrheit: Die pragmatische Mehrheit, die Innovationen annimmt, sobald sie sich bewährt haben und von den frühen Anwendern unterstützt werden. Diese Gruppe ist entscheidend für die Überwindung der Kluft zwischen dem frühen Markt und der Akzeptanz auf dem Mainstream-Markt.

Späte Mehrheit: Die Skeptiker, die auf den Zug aufspringen, sobald sich die Technologie etabliert hat und weit verbreitet ist.



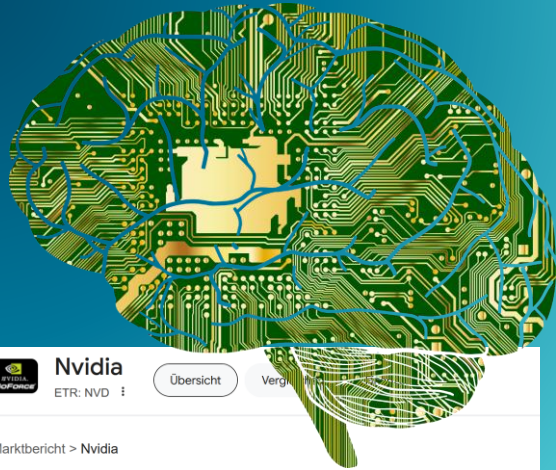
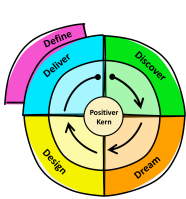
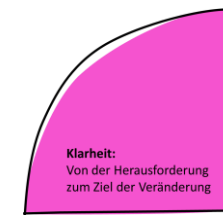
<https://www.digitalrat.ch/die-phasen-der-innovationsentwicklung/>

Hype Cycle for Artificial Intelligence, 2024



1 DEFINE

ChatGPT: der iPhone-Moment der generativen KI

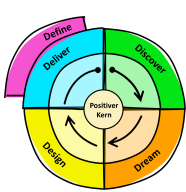


Zeitlicher Ablauf:

- September 2022: OpenAI stellt Bill Gates, Reid Hoffmann und anderen GPT-4 vor.
- 30. November **2022**: **ChatGPT** frei zugänglich, **innerhalb von 5 Tagen 1 Million Nutzer**.
Januar 2023: 100 Millionen Nutzer, am schnellsten wachsende Verbraucher-Anwendung.
- Januar 2023: Jeder vierte in Deutschland kennt ChatGPT
- Februar 2023: Microsoft stellt "Bing Conversational Experiences" vor.
- 14 März 2023: OpenAI stellt **GPT-4** vor. Genauere Daten werden nicht veröffentlicht. In der Demo erstellt GPT-4 eine lauffähige Webseite mit Benutzerinterface aus einem grob hingekritzelt Sketch.
- 16 März 2023: Microsoft stellt **Microsoft 365 Copilot** vor (Integration von LLM in Anwendungen und MS Graph)
- 10 Mai 2023: Google versucht mit PALM-2 GPT-4 etwas entgegenzusetzen
- Januar 2023 bis Juni 2023: **Aktienkurs von Nvidia**, Monopolist für KI-Hardware, verdoppelt sich → **Juni 2023 bis November 2024 verzehnfacht sich der Aktienkurs**
- ...

2 DISCOVER

Darauf schauen, was bereit gut funktioniert



Zeitersparnis & Produktivitätsgewinne



Mit GPT 4.0 generiertes Bild

„Der neue Frühling in der KI ist die wichtigste Entwicklung in der Informatik in meiner Lebenszeit. **Jeden Monat gibt es verblüffende neue Anwendungen** und transformative neue Techniken. Aber solche mächtigen Werkzeuge bringen auch neue Fragen und Verantwortlichkeiten mit sich.“

– *Sergey Brin, Google Gründer*

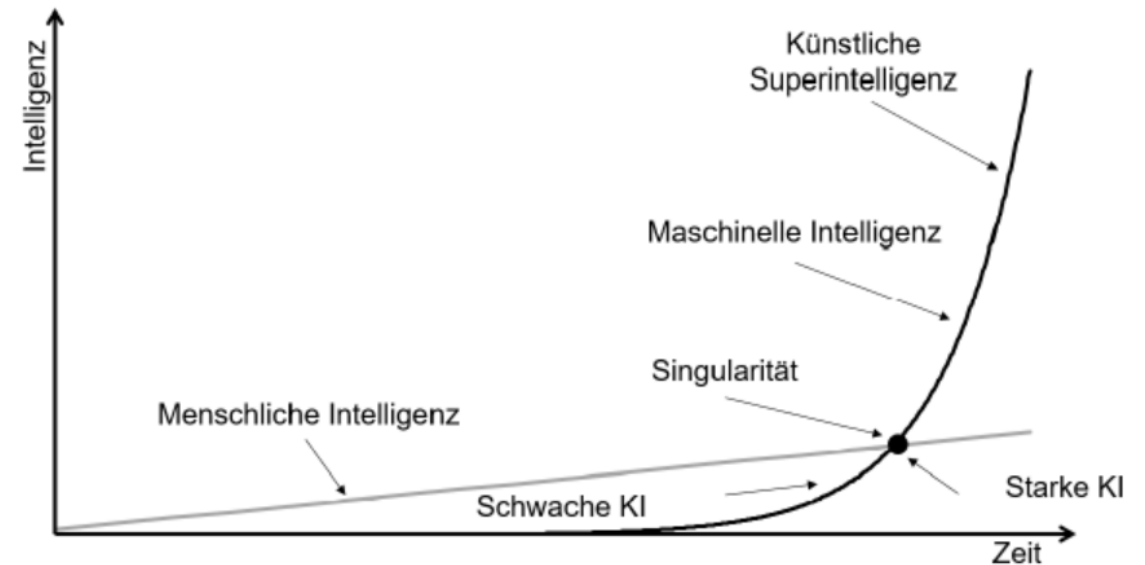
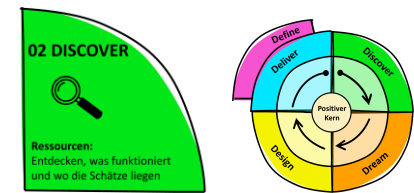


Abbildung 1: Entwicklungsstufen der Künstlichen Intelligenz (Liebert & Talg 2018)

2 DISCOVER

Use Cases: Alle Industrien. Alle Fraunhofer Institute.



Interne Entwicklungen und Rückschlüsse für PE

1. Feedback für Texte und Berichte:

- Direkt nutzbar zur **Optimierung von Bewerbungsunterlagen, Förderanträgen oder Berichten.**
- Qualitätssteigerung durch automatische Konsistenzprüfung und Quellenhinweise.

2. Schnelle Software- und Prototypenentwicklung:

- **Förderung digitaler Kompetenzen** durch Workshops, in denen Mitarbeitende gemeinsam mit KI an Skripten oder Tools arbeiten.
- Unterstützung bei der Entwicklung von PE-relevanter Software, z. B. Analyse-Tools für Mitarbeitendenfeedback.

3. Dialogfähiges Intranet/Interner Chatbot:

- Zentral für **Wissensmanagement** und schnelle Mitarbeiterfragen: Ein interner **PE-Chatbot** könnte Fragen zu Weiterbildung, Karrierepfaden oder internen Prozessen beantworten.
- **Reduzierung der Barrieren** für Mitarbeitende, Informationen oder Ansprechpartner zu finden.

4. Verbesserung von Wissensmanagement und Fraunhofer Match:

- Einsatz für effektive PE-Programme: Identifikation von Kompetenzlücken, Teambildung und Projektzuweisung basierend auf Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeitenden.



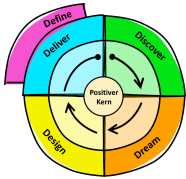
Mit GPT 4.0 generiertes Bilder



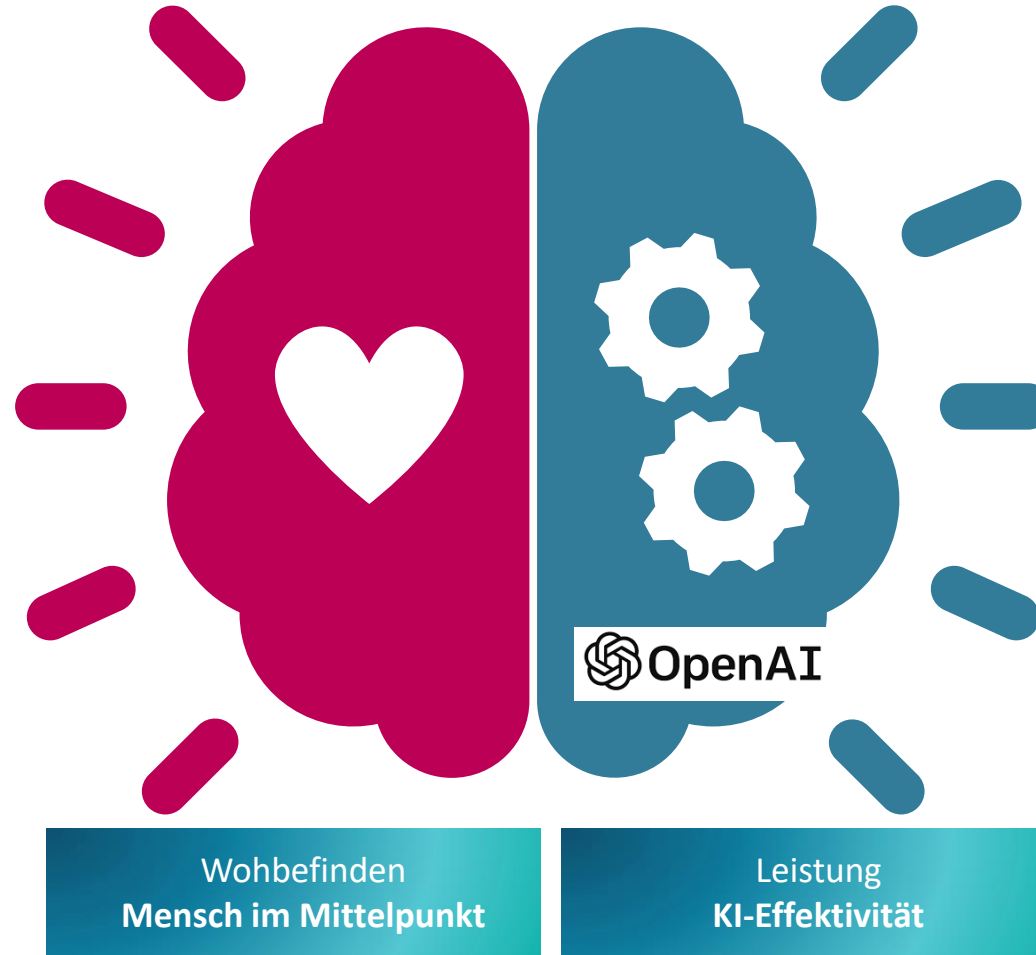
Digitale KI-gestützte Zusammenarbeit

3 DREAM

Wie orientieren wir uns für die Zukunft?



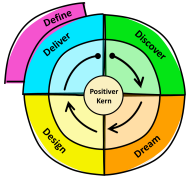
- 1. Work-Life-Harmonie
- 2. Soziale Unterstützung
- 3. Physische Gesundheit
- 4. Mentale Gesundheit
- 5. Arbeitszufriedenheit
- 6. Stresslevel
- 7. Finanzielle Sicherheit
- 8. Freizeitaktivitäten
- 9. Mitarbeitervorteile
- 10. Arbeitsplatzkultur



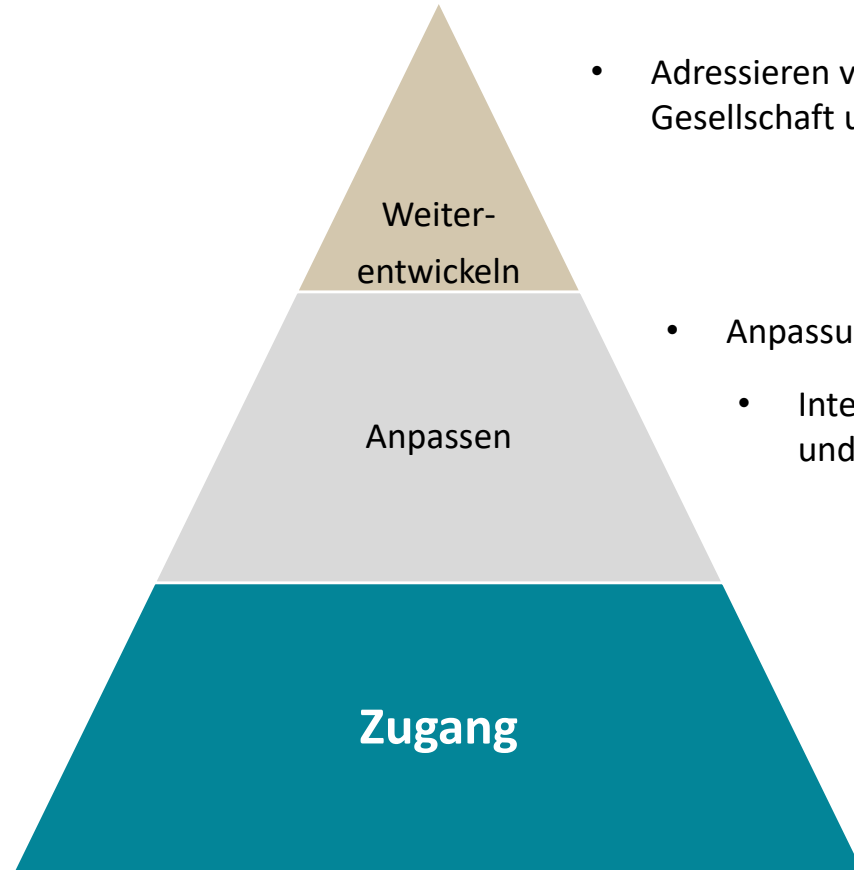
- 1. Zielklarheit
- 2. Motivation
- 3. Zeitmanagement
- 4. Kompetenzentwicklung
- 5. Führung und Management
- 6. Feedback und Anerkennung
- 7. Arbeitsumfeld
- 8. Technologie und Werkzeuge
- 9. Kommunikationsfähigkeiten
- 10. Teamarbeit und Zusammenarbeit

4 DESIGN

Experimentieren und Lernen



„Welche konkreten Herausforderungen oder Ziele im HR-Bereich möchten Sie mit innovativen Ansätzen wie KI angehen?“



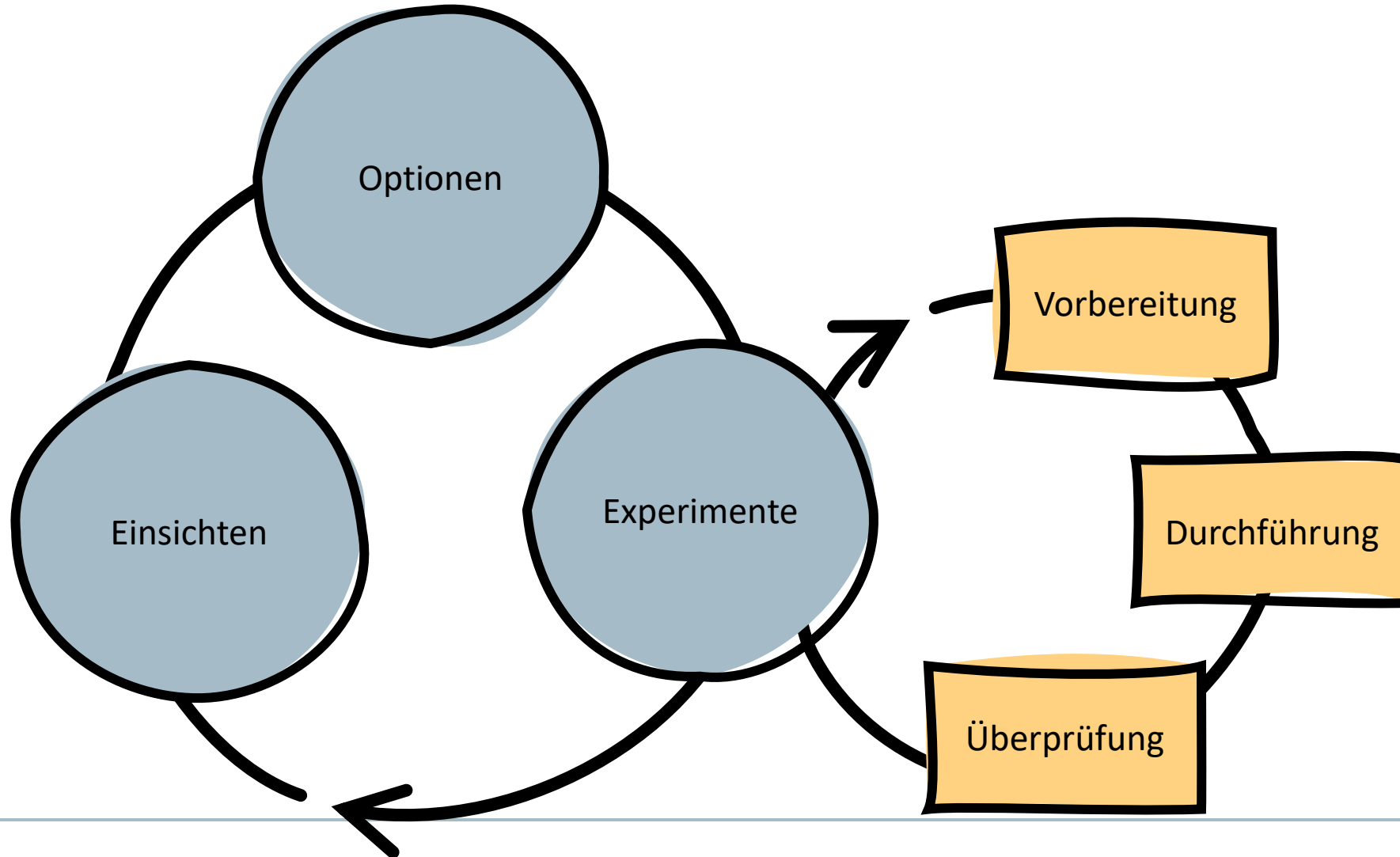
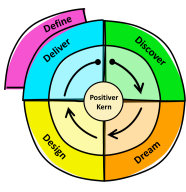
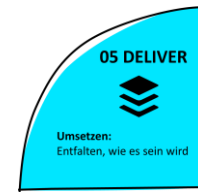
- Adressieren von Forschungsfragen zu Auswirkungen auf Arbeitswelt, Gesellschaft und Weiterbildungsbedarf
- Anpassung bestehender Dienste und Initiativen an geänderte Anforderungen
 - Integration neuer generativer KI-Modelle in bestehende Softwarelösungen und Prozesse

Experimentierfeld schaffen

- Für alle Mitarbeitenden eröffnen (z.B. fhGPT)
- Zugang zu globalen KI-Modellen (z.B. OpenAI)
- Erforschung von Betriebsvereinbarungen zur internen Nutzung

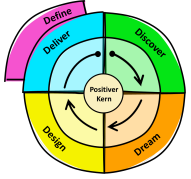
5 DELIVER

Lean Startup – Lernkultur etablieren nach Eric Ries



Abschluss

Fragestellungen zur Diskussion – Alignment von Strategie – Personalarbeit - Kommunikation



Strategie

- Wie kann die Nutzung von GPT (Generative Pre-trained Transformer) die strategischen Ziele ihrer Organisation unterstützen?
- Welche Vorteile bietet die Integration von GPT in ihrer Personalarbeit?
- Welche potenziellen Risiken und Herausforderungen sind mit der Nutzung von GPT verbunden?

Personalentwicklung

- Welche internen Richtlinien und Prozesse sind notwendig, um die Verwendung von GPT effizient und verantwortungsvoll zu gestalten?
- Wie können die Mitarbeitende auf die Nutzung von GPT vorbereitet und geschult werden?
- Wie kann die Personalentwicklung an die Nutzung von GPT angepasst werden?

Kommunikation

- Wie können wir die Nutzung von GPT transparent und verständlich kommunizieren?
- Wie können potenzielle Chancen und Anwendungen von GPT für externe Stakeholder und die Öffentlichkeit präsentiert werden?
- Wie können mögliche Bedenken und Risiken im Zusammenhang mit GPT adressiert und kommuniziert werden?



