



KI-generiertes Bild

# Von HR zu HAIR

## Steuerzentrale für Mensch und Maschine

Heute ist es so weit. Ich habe mich mit meinem digitalen Agenten unterhalten und ihn auf Stellensuche geschickt, um den idealen Job für mich zu finden. Er hat mir auch gleich ein Bewerbungsgespräch mit der HR-Leiterin einer namhaften Firma organisiert, für die ich immer schon arbeiten wollte. Erstaunlich, dass das ohne Webseiten, Stellenanzeigen oder Bewerbungsschreiben überhaupt zustande kommt. Kurz muss ich darüber nachdenken, wer hier eigentlich die Fäden in der Hand hat.

Ein Videoanruf meines virtuellen Agenten reißt mich aus meiner Gedankenwelt heraus. Mit einem freundlichen Blick versichert er, dass alle Informationen datenschutzkonform und vertraulich weitergegeben wurden. Der Termin steht bereits im Kalender – Gehaltswunsch und berufliche Präferenzen hat er mit dem HR-Agenten des Unternehmens bereits abgeglichen. Nun geht es also nur noch ums Wesentliche – das persönliche Gespräch mit Linda, der HR-Leiterin des Unternehmens.

Wir tauschen uns über das Wichtigste aus, also das zutiefst Menschliche. Konkret über Unternehmenskultur und das, was mir als Mensch beruflich wichtig ist. Diese Überlegungen kann mir keine Tech-

nologie je abnehmen – denke ich mir und hoffe gleichzeitig, dass das so bleibt.

### Maschinen simulieren Gesichter, Stimmen und Persönlichkeiten

Was wie eine fiktive Filmszene aus einem Hollywood-Blockbuster klingt, wird Realität. Die Zukunft entsteht genau dort, wo die hohe Kunst der Computeranimation auf künstliche Intelligenz trifft. Wenn also „Facial Animators“ und KI-Pionier:innen gemeinsam lebensecht simulierte Avatare zum Leben erwecken. Im Vergleich zu den fast schon lächerlich wirkenden Avataren in Microsoft Teams oder anderen Systemen wirken diese Echtzeit-Charakteranimationen (Realtime-Avatare) beinahe wie reale Personen.

In den Laboren der Unternehmen, die diese Avatare gestalten, arbeiten Menschen aus Wissenschaft und Animationskunst an den Möglichkeiten von morgen: Die perfekte Charakteranimation, mit hochqualitativ inszenierter Mimik und Lippen-synchronisation. Passend zur synthetisch generierten Stimme und mit einer digitalen „Personality“. Beeindruckend echt und in Echtzeit generiert. Selbstverständlich auch als Avatar-Zwilling, mit eigener geklonter Stimme und eigenem Gesicht. Damit bekommen „Conversational AI“ und deren Sprachmodelle wahrhaftig ein Facelifting. Eine neue Benutzerschnittstelle, mit der sich schon heute viele neue Möglichkeiten denken lassen – und das nicht nur im HR-Umfeld.

## Das Onboarding der Zukunft mit KI-Agenten anders denken

Diese Realtime-Avatare und KI-Agenten können in vielen Szenarien ein enormes Potenzial entfalten. Das Onboarding mit solch einer digitalen Begleitung, die rund um die Uhr zur Verfügung steht, ist ein sehr gutes Beispiel dafür. Benutzer:innen können sich den Onboarding-KI-Agenten auch individuell gestalten: einen Charakter wählen und dessen Persönlichkeit, Stimme und Stil auswählen. Die Interaktion erfolgt über natürliche Sprache, wohl eine der größten Errungenschaften, die wir Menschen mit künstlicher Intelligenz geschaffen haben. Der virtuelle Begleiter nutzt generative künstliche Intelligenz (GenAI) und „Retrieval-Augmented Generation“ (RAG) im Hintergrund. Über diese RAG-Technologie kann der KI-Agent sicher auf interne Systeme, Datenbanken und Dokumentenablagen angebunden werden.

Der Onboarding-Agent hat Zugriff auf alle Daten zum Onboarding. Er weiß also, welche Informationen ich in der Phase des Jobeinstiegs benötigen könnte, und berät mich bei allen Fragen. Dabei agiert er auch autonom und ist auf mich persönlich abgestimmt. Dank seines digitalen Gedächtnisses lernt er mit der Zeit von und mit mir. Außerdem meldet er sich proaktiv in bestimmten Abständen und kümmert sich darum, dass ich das von HR vorgegebene Rahmenprogramm absolviere und damit die Onboarding-Ziele des Unternehmens erreiche.

Selbstverständlich ersetzt diese Art der Technologiebegleitung nicht den menschlichen Austausch, der im Zeitalter der Digitalisierung wichtiger ist denn je. Meine Managerin steht mir also weiterhin als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Alternativ kümmert sich der virtuelle Onboarding-Kollege darum, dass meine Managerin bei Bedarf hinzugezogen wird, wenn ich das will und bestätige.

## Die Zukunft des Bewerbens gehört den AI-Natives

Die Zukunft wird auch eine neue Art der Bewerbung einläuten. „AI-Natives“, die mit künstlicher Intelligenz aufwachsen,

werden auch privat KI-Agenten nutzen und diese auf Stellensuche schicken. Im Gegenzug senden Unternehmen eigene, für Stellenausschreibungen optimierte KI-Agenten in die digitale Welt. Das Ziel besteht darin, den perfekten Match zu finden – und das mit möglichst minimalem Aufwand. Herzlich willkommen im Zeitalter der künstlichen Intelligenz, die nicht nur disruptiv ist, sondern vor allem enorm viel Produktivität und Entlastung bringen wird.

Viele Instrumente und Prozessschritte im Recruiting werden damit obsolet – wie zum Beispiel das Erstellen und Pflegen von Bewerbungsformularen oder das Posten von Stelleninseraten auf Karriereportalen sowie große Teile des Mailverkehrs. Vieles davon werden früher oder später KI-Agentensysteme übernehmen. Sie haben das Potenzial, diese Aufgaben und Prozesse zu abstrahieren, in einer Übergangsphase zu übernehmen und weiter zu optimieren. Damit wird der digitale KI-Begleiter zum Prozessgestalter, der sich interaktiv mit Menschen austauschen und mit anderen KI-Agenten um alles kümmern kann. So kann die KI dabei helfen, Komplexität im Recruiting zu reduzieren. Das entlastet im besten Fall auch die Recruitingverantwortlichen, die sich auf wesentliche Aspekte ihrer Arbeit konzentrieren können.

Auf der anderen Seite werden durch den Einsatz künstlicher Intelligenz im Recruiting ganze Tätigkeitsbereiche für menschliche Mitarbeitende wegfallen. Dateneingaben oder Recherchetätigkeiten kann die KI beispielsweise schneller und gründlicher erledigen. Stattdessen entstehen neue Aufgaben, beispielsweise im KI-Controlling, für die vielerorts noch die Kompetenzen fehlen.

## Wenn Menschen mit intelligenten Maschinen zusammenarbeiten

Maschinen mit algorithmischer Intelligenz stehen im direkten Wettbewerb mit der biologischen Intelligenz der Menschen. Daher stellt sich die Frage, welche Abteilungen für die Entwicklung und den Einsatz der Maschinenarbeiter:innen zuständig sind. Das HR-Management wird

eine wichtige Rolle dabei spielen müssen, menschliche und technische Skills, die der Organisation zur Verfügung stehen, zielgerichtet zu planen, zu entwickeln und einzusetzen.

Aufgabe von HR wird es auch sein, die Belegschaft auf die Veränderungen vorzubereiten. Dazu gehört, den Umgang mit KI zu schulen und herauszuarbeiten, wann der Menschen kontrollierend und prüfend eingreifen muss. Da die technologische Entwicklung so schnell voranschreitet, sollten Unternehmen in ihren strategischen Planungen aber nicht nur die heutigen Möglichkeiten von GenAI betrachten, sondern das Potenzial künstlicher Intelligenz berücksichtigen, Prozesse und Arbeitsweisen in den kommenden Jahren grundlegend und disruptiv zu verändern.

## Von HR zu HAIR – Mit Maschinen und KI den HR-Bereich neu denken

Unternehmen werden die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz nutzen müssen, um zukunftsfähig zu bleiben. Für die Generation der „AI-Natives“, die mit dieser Technologie aufwächst, wird es völlig normal sein, digitale KI-Avatare personalisiert zu nutzen, um sich in der digitalen Welt effizienter zu bewegen. Sie wollen sich nicht mehr mit E-Mails, komplexen Datenablagen oder komplizierten Prozessen und deren Richtlinien beschäftigen. Sie kennen die Vorteile, aber auch die Grenzen von algorithmisch simulierten Maschinenarbeiter:innen. Von ihren Arbeitgeber:innen erwarten sie moderne, KI-gestützte Prozesse und die Möglichkeit, individuelle menschliche Stärken einzubringen. Bei der Gestaltung moderner Arbeitswelten wird HR künftig sowohl die menschliche als auch die künstliche Intelligenz in Betracht ziehen müssen. Daher stellt sich die Frage, ob man HR nicht gleich auf HAIR (Human and AI Resources) umbenennen sollte, um bestmöglich für die Zukunft aufgestellt zu sein.

## Der Mensch im Mittelpunkt: Risiken, Datenschutz und Ethik

Neben den Chancen, die uns KI-Agenten und Echtzeit-Avatare bringen, müssen

sich Unternehmen auch mit den Risiken beschäftigen. Es gibt einige ethische Aspekte, die sie bedenken sollten. So können KI-Systeme Ungleichbehandlungen verstärken und diskriminierende Muster reproduzieren, wenn sie nicht entsprechend kontrolliert und bearbeitet werden. Sie bergen die Gefahr, soziale Unterschiede zu verstärken, sodass einige Mitarbeitende von KI profitieren und andere abgehängt werden. Auch Transparenz- und Kontrollverlust können zum Problem werden, sobald eine KI Entscheidungen fällen darf, die Auswirkungen auf die Arbeit und das Fortkommen von Mitarbeitenden hat. In der Personalentwicklung bringt künstliche Intelligenz neben zahlreichen Möglichkeiten auch Risiken: Denn wenn sie viele Routine- und Entscheidungstätigkeiten übernimmt, könnte die menschliche Fachkompetenz leiden, weil sich Mitarbeitende zu stark auf die Technologie verlassen und dadurch Skills verlieren, die für kritische Situationen notwendig sind. Zudem kann die Zusammenarbeit mit KI auch den Arbeitsstress steigern, weil sich Prozesse beschleunigen und die Erwartungshaltung steigt, dass Menschen das Tempo

der Maschine halten. Die fortschreitende Technologisierung in einigen Bereichen führt möglicherweise zu einer Entfremdung von der Arbeit. Man denke nur an den Bäcker, der die Qualität des Brotes nurmehr per Touchscreen überwacht.

Einige dieser Gefahren adressiert der AI-Act der Europäischen Union, der dem Einsatz von künstlicher Intelligenz Grenzen setzt. Doch unabhängig davon sind Unternehmen gut beraten, sich intensiv mit diesen Risiken auseinanderzusetzen – ohne die Chancen aus dem Blick zu verlieren, die KI birgt. Es gilt, das Zusammenspiel von Mensch und Maschine aktiv zu gestalten. Ohne unsere biologische Intelligenz wird diese neue digitale Welt nicht funktionieren. Die zutiefst menschlichen Fähigkeiten werden uns auch in Zukunft massiv von algorithmisch simulierten Maschinenarbeiter:innen unterscheiden. Umso wichtiger ist es, uns mit diesen menschlichen Stärken zu beschäftigen und sie gezielt zu nutzen.

Denn: #EsgehtumdenMenschen



### 9 Denkanstöße für HR-Führungskräfte im KI-Zeitalter

von Nahed Hatahet

Im Mitgliederbereich des personal managers abrufbar:

>> [www.personal-manager.at/von-hr-zu-hair](http://www.personal-manager.at/von-hr-zu-hair)



© Studio Heidegger, Nicole Gomes

#### Nahed Hatahet

Digital- und Transformationsexperte, Berater, Mentor, Trainer, Speaker und Autor

>> [www.nahedhatahet.eu/speakerprofil](http://www.nahedhatahet.eu/speakerprofil)

>> [www.nahedhatahet.eu](http://www.nahedhatahet.eu)

**Gratis Fachnewsletter**  
[personal-manager.at/newsletter](http://personal-manager.at/newsletter)



Mehr zum Thema **Karriere im HRM** gibt es in der März-Ausgabe des Fachnewsletters zu lesen.

**Gleich anmelden.**

personal manager